

**DISEÑO DE UN MODELO DE BIENESTAR LABORAL BASADO EN
INTRAEMPREDIMIENTO COMO ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA.**

**JORGE ARMANDO MANGA PACHECO
SANDRA MILENA MARTÍNEZ RODRÍGUEZ
MAGALY ESTHER PRÍNCIPE CIFUENTES**

**UNIVERSIDAD DE LA COSTA
C.U.C.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BARRANQUILLA
2012**

**DISEÑO DE UN MODELO DE BIENESTAR LABORAL BASADO EN
INTRAEMPRENDIMIENTO COMO ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA.**

JORGE ARMANDO MANGA PACHECO / C.C.8.498.977 de P/várela

SANDRA MILENA MARTÍNEZ RODRÍGUEZ / C.C.22.732.302 de B/quilla

MAGALY ESTHER PRÍNCIPE CIFUENTES / C.C.32.738.403 de B/quilla

Director (a) MARGEL PARRA FERNÁNDEZ

C.E.379410 de Bogotá

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de:

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

UNIVERSIDAD DE LA COSTA

C.U.C.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BARRANQUILLA

2012

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Jurado

Firma del Jurado

Presidente Firma del Jurado

Barranquilla, Septiembre de 2012

AGRADECIMIENTOS

Los investigadores expresan sus agradecimientos:

A la Facultad de Ciencias Económicas Administración de Empresas de la Universidad de la Costa., por abrirnos las puertas al conocimiento y poder desarrollar habilidades que me inviten a formular apreciaciones que se puedan dar a través de la interpretación y el entendimiento en el contexto de la presente investigación

A la asesora., por su valiosa contribución para lograr el éxito que hemos estado buscando como futuros profesionales en el campo investigativo y en la presentación de trabajos escritos.

A todas aquellas personas que de alguna u otra forma contribuyeron en este presente trabajo de investigación.

DEDICATORIA

Antes que todo quiero agradecer a Dios por ser el motor que me impulsa a seguir luchando por todas las metas que me he trazado, y por estar a mi lado en cada paso que doy.

A mi madre y hermana, que siempre han estado conmigo en todas las etapas de mi formación profesional y que nunca me han desamparado a pesar de las adversidades de la vida, ya que con su constancia y amor siempre me han dado las fuerzas necesarias para seguir adelante.

A mi jefe, que se ha convertido en una amiga, quien me ha guiado por el camino del bien. Con su sabiduría me ha enseñado a ver el mundo desde una perspectiva global y con sus conocimientos me ha ayudado a que este proyecto lo convierta en una realidad.

JORGE

DEDICATORIA

A mi madre, hermanos y a mi esposo por estar a mi lado en los momentos en los que necesite palabras de apoyo para emprender este proyecto, a Dios por a lo largo de este camino siempre ha sido mi guía.

A mis compañeros incondicionales porque gracias a su apoyo pude enfrentar todas las adversidades que se presentaron a lo largo de toda mi carrera, a aquellos profesores que con su sabiduría me formaron de manera integral.

A mis jefes por brindarme su colaboración en cada una de las etapas de este proyecto.

SANDRA

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres, a mi hermano y mi sobrina por estar siempre a mi lado, brindándome todo su amor, apoyo y comprensión en los momentos en los que los necesite, dándole un mayor significado a este proceso y por ende a los logros obtenidos.

A mis profesores, por sus innumerables aportes, dedicación y constante entusiasmo.

Y a todas aquellas personas, que de una u otra forma contribuyeron a que hoy haya obtenido este gran logro y a ser una mejor persona y un mejor profesional.

A todos muchas gracias!

MAGALY

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
CAPITULO 1. GENERALIDADES DEL PROYECTO	16
TÍTULO	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	17
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.2 OBJETIVOS	21
1.2.1 Objetivo General	21
1.2.2 Objetivos Específicos	21
1.3 JUSTIFICACIÓN	22
1.4 DELIMITACION	23
1.4.1 Delimitación Espacial	23
1.4.2 Delimitación Temporal	23
1.4.3 Delimitación Temática	24
1.5 ANTECEDENTES	24
1.6 MARCO LEGAL	30
1.7 MARCO TEÓRICO	33
1.8 METODOLOGIA	44
1.8.1 Tipo de Investigación	44
1.8.2 Método de Investigación	45
1.8.3 Variables	45
1.8.4 Instrumentos	45
1.9 POBLACIÓN	46
1.9.1 Muestra	46
CAPITULO 2. GRADO DE EXPECTATIVA DE LA ORGANIZACIÓN HACIA UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL BASADO EN INTRAEMPREDIMIENTO	
2.1 ANALISIS DE RESULTADOS	48

2.2. CONSIDERACIONES FINALES DEL ANALISIS DEL INSTRUMENTO	64
CAPITULO 3. MODELO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL BASADO EN LA ESTRATEGIA DEL INTRAEMPREDIMIENTO	67
3.1 IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	68
3.1.1 Objeto social de la empresa	68
3.1.2 Elementos corporativos	68
3.2 MARCO CONCEPTUAL DEL PROGRAMA	68
3.2.1 Bienestar Laboral	68
3.2.2 Estímulos e Incentivos	68
3.3 PROPOSITOS Y FINES DEL PROGRAMA	69
3.4 ALCANCE DEL PROGRAMA	69
3.5 MODELO SEGREGADO DEL PROGRAMA	69
3.5.1 Esfera personal	70
3.5.2 Desarrollo de Carrera	70
3.5.3 Esfera socioafectiva	70
3.5.4 Recreación y Cultura	71
3.5.5 Esfera Ocupacional	71
3.5.6 Clima Organizacional	72
3.6 RESPONSABILIDADES	73
3.7 DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	73
3.8 MOTIVACION E INCENTIVOS	73
3.9 DISTENCION LABORAL	74
3.10 INVESTIGACION ECONOMICA	74
3.11 INTRAEMPREDIMIENTO	74
3.12 FASES PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL INTRAEMPREDIMIENTO CORPORATIVO	75
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
4.1. RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFIA	81
ANEXOS	

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfico 1. Cómo identifican el programa de Bienestar Social Laboral	
Corporativo	48
Gráfico 2. En las empresas es importante el Bienestar Social Laboral son importantes para	49
Gráfica 3. En qué tipo de programas es Importante que su empresa invierta	50
Gráfica 4. ¿El salario y los incentivos económicos son suficientes para satisfacer necesidades de los trabajadores?	51
Gráfica 5. ¿En su organización con qué frecuencia realizan actividades de Bienestar Social laboral?	52
Gráfica 6. ¿Considera que en su organización hay interés por implementar programas de Bienestar Social Laboral?	53
Gráfica 7. ¿Existe en la organización una política clara que contemple el bienestar laboral de sus trabajadores?	54
Gráfica 8. ¿Qué Canales de comunicación son utilizados para dar a conocer el Programa de Bienestar Social Corporativo?	55
Gráfica 9 ¿Los empleados se sienten motivados con lo que se les ofrece para su bienestar?	56
Grafica 10. ¿Los colaboradores pueden tomar decisiones autónomamente en el desarrollo de sus funciones?	57
Gráfica 11. ¿Se estimula a los colaboradores para que tomen riesgos calculados?	58
Gráfica 12. ¿La empresa recompensa económicamente a los colaboradores que generan nuevas ideas o proyectos?	59
Gráfica 13. ¿Se fomenta con frecuencia trabajo entre colaboradores de diferentes áreas y/o niveles jerárquicos?	60

Grafica 14. ¿Las empresas con mayor cultura intraemprendedora tienen mejor desempeño? 61

Gráfica 15. ¿La cultura de innovación influye de manera positiva en el rendimiento de la organización? 62

Gráfica 16. ¿Cree Ud. que al desarrollar una propuesta de modelo de bienestar laboral basado en el intraemprendimiento, permitirá que los trabajadores de su organización sean más creativos e innovadores? 63

Gráfica 17. Modelo del programa de Bienestar laboral 69

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1. FORMATO DE ENCUESTA	85
ANEXO 2. PRESUPUESTO DEL MODELO DE BIENESTAR LABORAL	88

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, diseñar un programa de Bienestar Laboral basado en intraemprendimiento como estrategia de Responsabilidad Social Corporativa.

Para tal efecto, el estudio está tipificado como descriptivo, no experimental y transversal, para medir el grado de expectativa que tienen las medianas empresas del Distrito de Barranquilla para implementar programas de bienestar Laboral de éste tipo, por medio de la aplicación de una encuesta como instrumento de medición. La encuesta está conformada por 16 preguntas de información general sobre Bienestar Laboral e Intraemprendimiento.

Las variables de medición desarrolladas fueron Bienestar Laboral, Responsabilidad Social Corporativa e Intraemprendimiento.

Los resultados obtenidos permitieron conocer en forma general, el grado de expectativa que tienen los Gerentes y Jefes de Recursos Humanos hacia la implementación de un programa de Bienestar Laboral basado en Intraemprendimiento y también su percepción actual acerca de las áreas de Bienestar laboral en las empresas.

Palabras Clave: Bienestar Laboral, Responsabilidad Social e Intraemprendimiento.

ABSTRACT

The present study had as a general objective, designing a program of labor welfare based on intrapreneurism as Corporate Social Responsibility strategy.

To this end, the study is classified as descriptive, not experimental and transverse to measure the degree of expectation with midsize companies in the District of Barranquilla in order to implement programs of labor welfare of this kind, through the implementation of a survey as measuring instrument. The survey consists of 16 questions of general information about Labor Welfare and Intrapreneurism.

The measurement variables developed were labor welfare, Corporate and Social Responsibility and Intrapreneurism.

The obtained results allowed us to know in general, the level of expectation with Managers and Heads of Human Resources towards the implementation of a Labor Welfare program based on Intrapreneurism and also their current perceptions about the areas of labor welfare in companies.

Key Words: Labor welfare, Social Responsibility and Intrapreneurism.

INTRODUCCIÓN

El mundo global en el que actualmente se están desarrollando las empresas y más que todo los factores inherentes a las características del individuo en su entorno laboral, han llevado a que éstas, pongan en consideración una serie de mecanismos y de aportes que en cierta medida contribuyan al fortalecimiento y continuidad en términos económicos tanto de la empresa como el de sus colaboradores. Es por esto que el Bienestar Social Laboral, hoy por hoy, se ha convertido en una base esencial para el mejoramiento del entorno laboral en el que se desenvuelven los colaboradores en una determinada organización. Para esto es necesario consolidar una serie de conceptos básicos que permitan mejorar y direccionar aquellos factores de intervención, que deben ser tenidos en cuenta para el favorecimiento interno y externo de la empresa.

La presente investigación, surgió de la necesidad por parte de los investigadores por incursionar en este tema, que durante los últimos años está cobrando especial importancia en el área de Recursos Humanos y el cual debe estar condicionado a impulsar el reconocimiento cultural, social y las necesidades de cambios tanto de la empresa como la de sus colaboradores. Para esto es necesario, tener claro a todo nivel la visión organizacional, para así, poder desplegar cualquier estrategia inteligente que catapulte a la empresa a alcanzar sus objetivos y que de paso ayude a todos sus integrantes en su desarrollo profesional y personal.

Los resultados que se esperan obtener es con el propósito de ofrecer a otros estudiantes los conocimientos e inquietudes que de alguna manera contribuyan al mejoramiento en relación a la comprensión sobre este tema y poder así comprender las principales estrategias que se deben consolidar para este tipo de interpretación.

CAPITULO 1. GENERALIDADES DEL PROYECTO

TÍTULO:

DISEÑO DE UN MODELO DE BIENESTAR LABORAL BASADO EN INTRAEMPENDIMIENTO COMO ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El concepto de la Responsabilidad Social Corporativa es una tarea que requiere del esfuerzo transversal de todos los colaboradores que se encuentran involucrados en la empresa u organización. Como es un mecanismo de innovación en el contexto empresarial se hace necesario entrar en un proceso de identificación y lograr el compromiso dirigido a la alta dirección para así poder impulsar el cambio cultural, y el de cada uno de los trabajadores, para transferir esa visión productiva a su labor del día a día. “Dependiendo del tipo de negocio, y de los riesgos y oportunidades detectados, cada empresa desarrollará las políticas, cambios e iniciativas que mejor respondan a sus necesidades de adaptación a las nuevas exigencias sociales y medioambientales del entorno en el que se desenvuelve. De esta manera, la organización aumentará su competitividad y posibilidades de subsistir en el largo plazo”¹.

¹ACCION RSE. Emprendimiento y la responsabilidad social empresarial. On line www.accionrse.org recuperado marzo 12 2012

1.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial la Responsabilidad Social Corporativo (R.S.C.) ha ido adquiriendo cada vez más fuerza y prácticamente se ha convertido en una exigencia en el medio empresarial, es importante que se le de inicio a un proceso de reforzamiento en el contexto de la compañía para generalizar valores a través de los stakeholders y de esta manera mejorar y optimizar el desarrollo sustentable de la organización. En este sentido, algunas compañías han comenzado a impulsar el emprendimiento en el marco de sus estrategias de Responsabilidad Social Corporativo (R.S.C.). Se puede apreciar entonces, cómo hoy en día muchas empresas han entrado en una búsqueda de desarrollar estrategias que les permitan interactuar a través de la conceptualización del emprendimiento, o sea impulsar las capacidades en esta área con todos sus colaboradores con el propósito de poder generar desarrollo profesional, competitivo y al mismo tiempo potencializar un ambiente interno de innovación aunando esfuerzos a favor del entorno. Otras han apoyado el emprendimiento de sus distribuidores o proveedores como manera de mejorar sus negocios. También hay las que prefieren incentivar las habilidades para emprender en sus clientes, para generar innovaciones que pueden ser utilizadas por la empresa, dar acceso a productos para emprendedores o fidelizar a sus clientes con perfil emprendedor.

Por otro lado, y de acuerdo con los elementos inherentes del ser humano que se encuentran ligados al mecanismo de la motivación para obtener el mejoramiento de ciertas metas y objetivos que contribuyan a generar iniciativas de proponer

programas creativos y con base a esto asegurar un mejor desempeño de los empleados y colaboradores, para que éstos vayan de acuerdo con el desarrollo de sus funciones y aportes en el Bienestar Laboral para que así se obtenga un mayor equilibrio entre sus trabajos y su vida personal, resulta casi imposible lograr que las políticas de recursos humanos logren solucionar las situaciones en las que se enfrentan el trabajo y la vida personal y auspiciarlo en el contexto de la parte social en la organización.²

En lo que respecta al proceso generalizado relacionadas con las teorías organizacionales progresistas como la que tiene que ver con la teoría clásica la cual en su contexto conceptual aplica una estructura totalmente vertical en donde el grado de subordinación se observa a través de un organigrama con la idea de quien reporta y subordina, es burocrática, se aprecia la división de trabajo enfatizándolo a crear tareas individualistas, apartando el trabajo en equipo, buscándose con esto la comunicación para dar solución a los problemas de forma efectiva.

Es por esto que una de las principales necesidades de las actuales empresas es apartar la cooperación, la motivación y liderazgo; y darle entrada inmediata al potencial creativo e innovador del talento humano que manejan estas organizaciones, que de alguna manera en este nivel empresarial se puede acoplar a los nuevos cambios a través de estrategias y herramientas que le permitan

²STONER, Jonh y otros, Administración, México, Editorial Prentice Hall, 1996, 668 p.p.

alcanzar la competitividad a corto, mediano o largo plazo, para que así ellas puedan ubicar sus vacíos productivos y competitivos, propiciándose con esto que el Bienestar Familiar pueda de alguna manera contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores.³

El requerimiento de muchas organizaciones en formular estrategias que les permitan posicionarse aplicándole a los empleados entre otros aspectos: horarios flexibles, permisos especiales, las licencias de paternidad y maternidad remuneradas, hasta el cubrimiento de los seguros médicos familiares, entre otros beneficios, para que les permitan generar con esto en los colaboradores un espíritu de mayor penetración, contribución y posicionamiento en la organización.⁴ Pero lastimosamente, estos modelos muchas veces han llegado al fracaso y generan altos costos en las compañías.

Es así como surge la necesidad de muchas empresas en concebir y entrar en una búsqueda exhaustiva para diseñar programas de bienestar laboral que puedan generar el equilibrio empleo-vida de sus empleados, y además tener en cuenta la interacción en el que todo el personal o colaboradores deben enfrentarse a las situaciones en su diario producir, aunque parece una tarea casi imposible dada la

³GIBSON, IVANICEVICH, DONELLY, Las Organizaciones, Editorial McGraw Hill, Madrid, 8va Edición, 1996, 908 p.p.

⁴BRADEN J. Nathaniel; Respeto Hacia Uno Mismo; 1ª edición, 1990; Editorial Paidós

diversidad social que se puede encontrar en una empresa, se deben desarrollar soluciones creativas para lograrlo.⁵

Con todo lo anterior, es importante tener en cuenta que el problema empresarial observado, es el poder diseñar modelos de programas al departamento de Bienestar Laboral, para que le permitan mejorar y mantener estable el bienestar laboral en su contexto, como sucede con muchas organizaciones a nivel internacional y nacional, las cuales no pueden escapar ante esta realidad, lo que se percibe y se proyecta es que esta área pueda adaptar a los colaboradores o empleados a transmitir información mediante un desarrollo organizacional en donde la información sea manejada de manera eficaz y que los cargos en donde se les da mayor complejidad cumplan con los niveles de responsabilidad con el cambio, y de alguna manera se rompa con los esquemas relacionados con los permisos especiales, las licencias, recompensas, compensatorios entre otros.

De acuerdo con este planteamiento, el grupo de investigación se realizó la siguiente pregunta problema como un direccionamiento a esta problemática.

⁵ García Marzá, D. (Comp.) (1996): Ética como instrumento de gestión empresarial. Actas de II Jornadas de Ética Empresarial. Fundación Etnor, Fundación Caixa Castelló, Publicaciones de la Univ. Jaume I. Castellón.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo diseñar un programa de bienestar laboral basado en intraemprendimiento como estrategia de Responsabilidad Social Corporativa?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Diseñar un modelo de bienestar laboral basado en intraemprendimiento como estrategia de responsabilidad social corporativa.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Medir el grado de expectativa de la organización hacia un programa de bienestar laboral basado en intraemprendimiento.
- Describir las estrategias que se han direccionado a través del concepto de bienestar laboral las organizaciones.
- Describir las ventajas y desventajas de implementar en una organización un programa de bienestar laboral basado en intraemprendimiento.
- Diseñar un programa de bienestar laboral basado en intraemprendimiento.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Con el desarrollo de la presente propuesta, el grupo investigador pretende aportar un modelo de programa de bienestar laboral aplicado a las medianas empresas del Distrito de Barranquilla, en donde se puedan incluir estrategias dirigidas en el concepto del intraemprendimiento, el cual facilite la creación de nuevos modelos empresariales que en cierta medida puedan beneficiar a la organización y sobre todo en su capital humano. Valdría la pena citar en este contexto la Ley 590 de 2000, en donde los objetivos de esta política es “responder a las necesidades sociales, generar empleo, distribución de la riqueza, generar valor y dinamización de la economía, medio de innovación y desarrollo estratégico”⁶. Claramente esta ley invita a reformular y plantear estrategias que vayan a favor de las empresas y los colaboradores y que éstas, entren en unos procesos de identificación de mejoramiento con oportunidades de canalizar sus expectativas de producción y competitividad, en un mercado que cada vez se ha vuelto más exigente, en torno al control y manejo oportuno de los colaboradores y empleados se refiere.

Hay que tener en cuenta que el concepto de motivación durante los últimos años en el mundo empresarial ha cobrado especial importancia para ser aplicada en cualquier área; específicamente en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Valdría la pena destacar el siguiente párrafo: “Una persona satisfecha que estima

⁶ República de Colombia, Ley 590 de 2000.

su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará”⁷. Estas razones, son las que se han venido teniendo en cuenta a nivel mundial en las organizaciones, lo cual les ha permitido un mejor desempeño productivo y un nivel de innovación, tanto humana como en sus productos. Partiendo del siguiente principio “El bienestar de una persona consiste en un equilibrio físico, mental, espiritual y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral”⁸, por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la organización, como del entorno del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los clientes internos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la organización así como lo de ellos mismos.

1.4 DELIMITACION

1.4.1 Delimitación Espacial: El proyecto investigativo, se realizara en el distrito de Barranquilla, Atlántico.

1.4.2 Delimitación Temporal. El proyecto investigativo se desarrollará en el 2012. Teniendo como referente teóricos el periodo de 2008-2012, en el cual se ha

⁷MOTIVACION LABORAL EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS. En línea www.monografias.com. Recuperado marzo 10 2012 México.

⁸ANDER Egg Ezequiel; Metodología Del Trabajo Social; 1ª reimpresión; México, D. F. 2008

desarrollado la temática de bienestar social laboral basado en intraemprendimiento y responsabilidad social empresarial.

1.4.3 Delimitación Temática: El proyecto se fundamentará en tres pilares teóricos, los cuales serán insumo indispensable para identificar las variables que se desarrollaran en el modelo a proponer. Los pilares teóricos son: Bienestar laboral, intraemprendimiento, y responsabilidad social empresarial.

1.5 ANTECEDENTES

Con la llegada del fenómeno de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanos a principios del siglo XVIII, trajo consigo una mayor complejidad en las relaciones personales y el entorno laboral, así como un descenso en la productividad y en la motivación de los trabajadores.

Para remediar esta situación era necesario encontrar el modo de conjugar los intereses de la empresa y de los trabajadores. Sin embargo, no sería hasta 1920 cuando surgió la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución gracias a la cual, empezó a cobrar importancia el bienestar de los trabajadores y se comenzó a legislar al respecto. Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron algunas teorías que estudiaban entre otras, la motivación y a partir de entonces, empezó a relacionarse con su rendimiento laboral y su satisfacción personal. Las conclusiones de estos estudios señalaron que un trabajador motivado, es más eficiente y más responsable, además, esto contribuye a que genere un buen clima laboral.

Razón por la cual en este momento, las empresas decidieron analizar, qué buscan las personas en el desarrollo de sus desempeños en el trabajo, cuál es su escala de

necesidades, cuáles son sus deseos, identificar los niveles de conscientes o inconscientes, que quieren satisfacer, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, entre otros. El fin último de estos análisis será conseguir que el trabajador se sintiera realizado como persona y como trabajador, mediante la función que desempeñe dentro de la empresa. Teniendo en cuenta que las variables objeto de estudio son: intraemprendimiento, bienestar laboral y responsabilidad social, se describirán investigaciones, programas, modelos a nivel internacional y nacional, que reafirman la importancia y pertinencia de la investigación. El objetivo de la implementación de un programa de Responsabilidad Social Corporativa, es buscar la satisfacción, bienestar y mejorar la calidad de vida de los colaboradores, en la medida que se vaya desarrollando, se debe ir ajustando las diferentes actividades.

Durante el año del 2008, se realizó una investigación en su proyecto de Tesis de Grado, que arrojó datos interesantes según Abigail McWilliams, Donald Siegel, sobre la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C.) en las empresas, de la Universidad de Illinois at Chicago y Nottingham respectivamente, donde resaltan que los “directivos y gestores de una organización se enfrentan continuamente con demandas provenientes de los diversos grupos de interés para dedicar recursos a la responsabilidad social corporativa (RSC).⁹ Estas presiones provienen de los clientes, los empleados, los proveedores, diferentes grupos de la comunidad, los gobiernos y determinados accionistas, especialmente los accionistas institucionales. Dada la gran cantidad de metas y objetivos en conflicto, la definición de la RSC no siempre es clara. Para los investigadores, algunos ejemplos de acciones que reflejan la RSC serían ir más lejos de las obligaciones legales al establecer programas de gestión de recursos humanos, programas de reciclaje, programas para disminuir la contaminación, apoyo a las empresas locales

⁹MCWILLIAMS, Abigail Donald Siegel, sobre la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C.) Aportes a una Fundamentación Alternativa de la Responsabilidad Social a partir de Factores de Éxito Diferenciadores y Elementos de la Teoría Crítica de Horkheimer:

y añadir a los productos atributos o características sociales”¹⁰. Se apoyan en otras investigaciones importantes en el área de Responsabilidad Social Corporativa como Freeman (1984) el cual afirmaba que las empresas tienen relaciones con muchos grupos constituyentes (componentes) y que estos grupos de interés afectan y son afectados por las actuaciones de la empresa. La teoría de los grupos de interés, paradigma dominante en RSC, ha evolucionado en nuevas e interesantes formas. Para la investigación que se adelante, es importante el soporte de estos teóricos, teniendo en cuenta, las principales remuneraciones que se deben sensibilizar sobre esta temática, son los gerentes de las empresas, porque a partir de la política que establezca éste en la organización, se ejecutará y tendrá éxito el programa de bienestar laboral.

En el 2008, también en Colombia muestran los resultados de una investigación importante realizada en las empresas públicas de Medellín, “Elisa María Pérez García, mide en este trabajo la percepción del cliente interno sobre el programa de bienestar laboral en esta entidad, mediante este trabajo se da a conocer a la unidad de bienestar y servicios de EPM”¹¹. el resultado de un estudio realizado a 157 empleados públicos activos de Empresas Públicas de Medellín, que laboran en la empresa hace más de tres años y que tienen como sitio de trabajo el edificio inteligente en la ciudad de Medellín. Entre los resultados obtenidos encontraron que, el mejoramiento de la satisfacción de los clientes internos surte un profundo efecto sobre el modo en que la organización satisface los requerimientos de los clientes externos, y también sobre la moral y la motivación interna y los resultados finales, además establece que en el nuevo entorno caracterizado por una elevada incertidumbre, la captación, pero sobre todo el mantenimiento del personal adecuado, se convierte en una de las claves del éxito empresarial. Las empresas

¹⁰ MCWILLIAMS Abigail y SIEGEL Donald. Responsabilidad social corporativa: Una teoría desde la perspectiva de la Empresa. *Academy of Management Review*. 2001, Vol. 26, nº 1, 117127

¹¹ PÉREZ GARCÍA, Elisa María. Percepción del cliente interno de empresas públicas de Medellín frente a los servicios que recibe de la unidad de Servicios y bienestar. Universidad de Medellín. Medellín: 2007

que quieren ser competitivas deben esforzarse no solo por atraer a los mejores profesionales del sector, sino que, además, deberán intentar gestionar su lealtad con el fin de evitar la fuga de uno de sus principales activos: el capital humano.

Las teorías de bienestar laboral, responsabilidad social corporativa, van de la mano en la actualidad con un enfoque de intraemprendimiento, Diana Varela Londoño (2009), en su investigación Caracterización de los intraemprendimientos, de la Universidad de Mondragon, expresa que “éste se encuentra en pleno auge por ser una vía eficaz para la generación de empleo que conlleva al bienestar y desarrollo de las regiones.

Es un tema al cual tanto los países desarrollados como aquellos en vía de desarrollo le están dando una gran importancia. Por lo tanto, se encuentran en la tarea de mantener, al incentivar e incorporar la generación de nuevos intraemprendimientos al interior de las organizaciones”¹². Varela Londoño, Diana en su trabajo de investigación afirma, que los intraemprendedores son individuos con visión empresarial, que manifiestan una conducta y orientan su comportamiento al desarrollo y surgimiento del espíritu emprendedor interno, generando y aprovechando ideas innovadoras, desarrollándolas como oportunidades de negocios rentables, comprometiendo su tiempo y esfuerzo a investigar, crear y moldear esas ideas en negocios para su propio beneficio y el crecimiento sustentado de la organización a la cual pertenece. Reafirmando a Varela, aparece M Garzón¹³ (2009) cuya propuesta de investigación dirigida a la variable del intraemprendedor, una opción para impulsar la innovación, del Politécnico Nacional de Comercio y Administración de México, donde explica que el nuevo gerente de las empresas debe tener habilidad para crear una cultura intraemprendedora, caracterizada por “tolerancia al riesgo, apoyo a las ideas innovadoras, identidad y

¹² VARELA LONDOÑO Diana. Caracterización de los intraemprendimientos. Universidad de Mondragon. España. Tesis doctoral. 2009

¹³ GARZON. M. El programa intraemprendedor una opción para impulsar la innovación. Estudio experimental en una empresa de energía de México. Tesis doctoral. Instituto Politécnico de Comercio y Administración, México D.F. 2009

sentido de pertenencia” finalmente considera que el intraemprendimiento, es una concepción gerencial, la cual favorece el desarrollo del empresarismo interno, generando negocios nuevos al interior de la organización.

A finales del 2010, se encuentra la investigación de María Briseño del CESA, titulada “La innovación como accionante del emprendimiento en las organizaciones”¹⁴, para Briseño, el intraemprendimiento está orientado hacia las iniciativas independientes de los empleados que se dan dentro de una organización plenamente establecida y que pueden resultar en un emprendimiento corporativo, que faculta el desarrollo de la economía en las sociedades. Cuando se habla de intraemprendimiento se hace referencia al proceso por el cual los individuos persiguen oportunidades al interior de las organizaciones. Para los investigadores de este tema, nos pareció importante el aporte de Briseño, en lo referente a la variable de Innovación dentro de las organizaciones, puesto que es un detonante para la competitividad de las empresas, relacionado con el bienestar laboral que se da dentro de ellas, la anotación que realiza es que “La innovación es el proceso deliberado que permite el desarrollo de nuevos productos, servicios y modelos de negocios en las organizaciones. Este proceso debe llevar a resultados concretos y medibles y está asociado al desarrollo de un espíritu emprendedor en los individuos, es decir, a una actitud hacia el trabajo que se caracteriza por la permanente búsqueda de oportunidades y por la capacidad para articular recursos humanos y físicos con el objetivo de aprovecharlas. Briseño se fundamentó en una propuesta de investigación relacionada con la Innovación como motor del emprendimiento de Silvia Ponce (2010). Ponce manifiesta que la innovación se da dentro de las organizaciones como respuesta a diversos estímulos provenientes del entorno interno o del externo como proceso de adaptación a las exigencias del mercado. Desde la perspectiva, estímulos provenientes del entorno como políticas gubernamentales de bienestar laboral, la calidad entre otras, sean favorables o no favorables incentivan conductas emprendedoras que conllevarían nuevas acciones

¹⁴ BRISEÑO maría. la innovación como accionante del emprendimiento en las organizaciones. CESA. Bogotá. 2010

regidas por la innovación, legitimando la capacidad adaptativa de las organizaciones en cuanto a las exigencias del mercado.

En el mismo sentido de Ponce, Domingo García Pérez De Lema y Edgar Julián Gálvez Albarracín, en el 2011, en su tesis doctoral “Cultura, Innovación, Intraemprendimiento y Rendimiento en Las Mipyme De Colombia¹⁵”, como conclusión de esta investigación se encontró que la cultura organizacional se muestra como un factor decisivo que influye significativamente en el rendimiento y en el comportamiento innovador de la empresa, y por otra, las prácticas asociadas con la cultura de intraemprendimiento no están suficientemente extendidas entre las MIPYME colombianas, aunque cuando las desarrollan generan un importante impacto positivo sobre la innovación y el rendimiento. Estos resultados son de utilidad y tienen claras implicaciones tanto para los propietarios y los directivos de las empresas, como para los entes gubernamentales para la toma de decisiones sobre las ayudas públicas, también para los profesores e investigadores de las entidades de educación superior en la orientación de programas educativos, de asesoría y de apoyo general a las MIPYME.

Revisando a profundidad este aspecto en las empresas colombianas, se encuentran entre 2011 y primer semestre de 2012, empresarios como “Sergio Mejía de la empresa Delima Marsh, José Carvajal de Crump América y Luz Marina Sintura de Hall & Hall”¹⁶, quienes consideran que promover el desarrollo integral de los empleados, buscar el bienestar de todos los trabajadores y llevar acabo procesos de selección que permitan el progreso de la compañía, deben ser las principales funciones del área de Recursos Humanos de cualquier empresa. Aunque antiguamente el departamento de Recursos Humanos era visto como un área encargada de pagar la nómina y la seguridad social, actualmente es considerada como una dependencia estratégica para una organización. En el

¹⁵ GARCÍA PÉREZ DE LEMA. Domingo y GÁLVEZ ALBARRACÍN Edgar Julián, “Cultura, Innovación, Intraemprendimiento y Rendimiento en Las Mipyme de Colombia. Universidad Politécnica de Cartagena. Cartagena. 2011

¹⁶ Entrevista a gerentes de recursos humanos. En línea [www. Elempleo.com.co](http://www.Elempleo.com.co) recuperado el 27 de abril de 2012

estado actual del mundo, la mayor diferenciación de las empresas es la gente, pues la parte tecnológica tiende a normalizarse. Por eso, la importancia del área de Recursos Humanos es cada vez mayor y hoy este departamento hace parte de los más altos niveles directivos, debido a los constantes y numerosos cambios que se producen diariamente, las empresas deben estar preparadas para adaptarse rápidamente a las continuas transformaciones, pero no solo en el ámbito económico, financiero o mercantil sino también en materia laboral, para promover y reforzar la optimización del capital humano, a través de programas, que los satisfaga personal y laboralmente.

Los planteamientos realizados en los antecedentes teóricos, fue el fundamento para el grupo investigador, para direccionar la metodología a seguir, teniendo como principales variables el bienestar laboral, la innovación, la competitividad y el intraemprendimiento. De acuerdo con los preceptos del marco legal que permite establecer la importancia de implementar programas dentro de las organizaciones empresariales, que velen por el bienestar de los trabajadores.

1.6 MARCO LEGAL

En Colombia existe una reglamentación, entorno al bienestar laboral. Iniciándose con una reflexión interesante a partir de la Constitución Política Colombiana. El Bienestar Social Laboral, en donde en su contexto conceptual legal se define como: “Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son estos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y

planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional”.¹⁷ retoma algunos contenidos y métodos desarrollados por diferentes entidades y empresas. Propuestas que reflejan una nueva concepción sobre el bienestar laboral que supera la visión estrictamente “asistencialista”¹⁸ e incorpora la problemática de Modernización del Estado que se focaliza desde la Constitución de 1991.

Se replantea también en:

- Decreto 1567 de 1998 “Elaborar planes, programas y proyectos de Bienestar Social Laboral en las entidades del Estado” regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos.¹⁹

Este mismo Decreto Ley 1567, aún vigente define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

- Ley 489/98 Administración Pública y las políticas de reestructuración y modernización.²⁰
- Decreto Ley 3057 de 1968 que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto. El artículo 11 del mismo decreto creó el

¹⁷ República de Colombia Ministerio de Educación Nacional Dirección de Descentralización. GUÍA PARA DISEÑO PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL SECTOR DOCENTE. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo Elaborado por: Alberto Virgüez Peña.

¹⁸ República de Colombia. Departamento de la Función Pública. Bienestar Social Laboral. En: <http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Ambiente%20de%20Control/Bienestar%20Social%20Laboral.pdf>, fecha de consulta : agosto 15 de 2012.

¹⁹ República de Colombia, Decreto 1567 de 1998

²⁰ República de Colombia, Ley 489/98

Fondo Nacional de Bienestar Social para que se encargara de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social.²¹

El decreto ley 1572 de 1998, reglamenta al Decreto ley 1567 de 1998, en lo referente a los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, es decir, aquellos que se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y de los niveles jerárquicos que la conforman así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. Tendrán derecho a beneficiarse de los planes de incentivos que diseñe cada entidad.²²

De acuerdo con los parámetros legales conceptuales anotados anteriormente, para el grupo investigador se le hace relevante identificarse con el Decreto Ley 1567 de 1998, toda vez que a través de este decreto donde se recogen los conceptos internacionales de bienestar laboral. Además es importante tener en cuenta que una política de Bienestar Social Laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del cliente interno dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciéndolos partícipes en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se alineen los fines de desarrollo de la organización, con sus fines de desarrollo de sus trabajadores. En el espacio laboral, logrando la identidad del trabajador con los fines de la empresa, que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de su desempeño laboral.

De otra parte, y colocando en consideración el “problema desde la gerencia del talento humano, vale decir que una buena gerencia tendrá que ver necesariamente

²¹ República de Colombia, Decreto Ley 3057 de 1968.

²² República de Colombia, decreto ley 1572 de 1998

con el bienestar de los empleados en cada entidad. Varias razones pueden asociarse a ésta afirmación: En primer lugar, el talento humano es el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán introyectar valores y se creará un buen clima organizacional”²³.

1.7 MARCO TEÓRICO

Necesidades y Satisfactores: El hombre, en toda la historia de la evolución humana, ha tenido siempre una relación estrecha con el medio que habita; ello ha originado cambios en la naturaleza y ésta a su vez ha incidido de manera particular sobre él. Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho medio. “Se ha creído, tradicionalmente, que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que están constantemente cambiando; que varían de una cultura a otra; y que son diferentes en cada período histórico. Pero es importante anotar que: primero, las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo, las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades”²⁴

Necesidades: Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma, se convierten en universales. No sólo son carencias sino también

23 REPUBLICA DE COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA. Propuesta de Programa de Bienestar Laboral. Guía de elaboración Ed DAFP 2009

24 MAX-NEEF, Manfred y Otros. Desarrollo a Escala Humana, una opción para el futuro. Proyecto 20 Editores. Medellín – Colombia. 2000.

potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores. Las necesidades vistas como carencia revelan el ser de las personas; esto de “un modo fisiológico pues se asume como “la falta de algo”; vistas como potencialidad, en cambio, implican la motivación y movilización de las personas hacia la satisfacción de las mismas, convirtiéndose al tiempo en recursos. Cada necesidad puede satisfacerse a niveles variados, con múltiples intensidades y en los siguientes contextos: a) en relación con uno mismo; b) en relación con el grupo social y c) en relación con el medio ambiente”²⁵.

- Satisfactores: Están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuye a la realización de necesidades humanas. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Aquellos satisfactores podrán incluir las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes. Tienen un doble rumbo: por una parte se alteran al ritmo de la historia y, por otra, se diversifican de acuerdo a las culturas y a las circunstancias, es decir, al ritmo de las distintas culturas.

Dentro de los satisfactores existen los siguientes tipos:

- Violadores o Destruidores. Son elementos que aniquilan la posibilidad de la satisfacción de una necesidad en un plazo mediano e imposibilitan la satisfacción adecuada de otras necesidades. Son impuestos.
- Pseudo-satisfactores. Son elementos que estimulan una falsa sensación de satisfacción de una necesidad determinada. Generalmente son inducidos a través de propaganda, publicidad, u otros medios de persuasión.

²⁵ 25 MAX-NEEF, Manfred y Otros. Desarrollo a Escala Humana, una opción para el futuro. Proyecto 20 Editores. Medellín – Colombia. 2000.

- Inhibidores. Son aquellos que dificultan seriamente la posibilidad de satisfacer otras necesidades. Se hallan ritualizados, es decir, suelen emanar de hábitos arraigados.
- Singulares. Aquellos que apuntan a la satisfacción de una sola necesidad, siendo neutros respecto de la satisfacción de otras necesidades. Suelen ser institucionalizados.
- Sinérgicos. Los que estimulan y contribuyen a la satisfacción simultánea de otras necesidades. Revierten racionalidades dominantes tales como las de competencia y coacción.

La investigación se ha centrado en el concepto fundamental de bienestar laboral, es por esto que se han ido describiendo aspectos importantes como necesidad, satisfacción, que son importante al momento de hablar de bienestar.

Sin embargo para caracterizar el concepto de Bienestar Social Laboral que se propone manejar en ésta investigación se mencionarán los enfoques básicos que se han formulado:

“Un primer momento surgió a partir del concepto de Acción Social, que planteó la necesidad de intervención del Estado para satisfacer las necesidades que los individuos no podían resolver por sí mismos. Con este concepto el gobierno ha querido dar los mismos lineamientos a las empresas en general, ya que éstas tenían un carácter asistencial, ya que lo concebían como una compensación adicional, que se le ofrecía al trabajador para satisfacer sus necesidades básicas y en general contra contingencias relacionadas con su estado de salud”²⁶.

El grupo investigador consultó la página electrónica <http://isearch.babylon.com>; y encontró una serie de características de apreciación que generalizaban el Enfoque Funcionalista, el cual se entendía al Bienestar Social como respuesta a las

²⁶REPUBLICA DE COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA: Bienestar social laboral. Bogotá: 2002. Páginas 23-35

necesidades concebidas de manera integral en sus diferentes aspectos biológicos, psicosociales, espirituales y culturales para poder establecer la relación existente entre cada uno de ellos, generando con esto una prioridad a las expectativas, necesidades de subsistencia y jerarquización de las principales necesidades de superación.

En el contexto de este enfoque se desarrollaron aspectos relativos en el Bienestar Social como sistema y el Bienestar Social como sector de servicio: el Bienestar Social como sistema el cual actuó como un conjunto interrelacionado de instituciones sociales, unificado por valores, objetivos y principios operativos comunes que expresaban la preocupación colectiva de la sociedad por el bienestar de sus miembros como individuos y de los grupos familiares y comunitarios.

El Bienestar Social como sector de servicio, se refirió a la prestación de servicios de Bienestar Social entendido como producto e instrumentos inherentes al hombre, como ente social, necesarios para su supervivencia.

Es aquí donde “El Bienestar Laboral posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva –valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad.

Es la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”²⁷.

Vale la pena entonces, destacar que existen diferentes autores relacionados con el tema de bienestar laboral entre los cuales se seleccionó a Julio Casales, el cual

²⁷ESTRADA RODRÍGUEZ Yulién y RAMÍREZ REYES Miguel. El Bienestar Laboral Y Su Incidencia En La Gestión Exitosa De Las Empresas En El Turismo. España. Revista. TURyDES Vol 3, Nº 8 septiembre/setiembre 2010

propone que para definir bienestar laboral, hay que basarse en cuatro perspectivas fundamentales²⁸, como son las siguientes:

a) El enfoque ecologista estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan. “Se abordan las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan”²⁹

b) El enfoque económico del bienestar se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contemplados. La financiación y manejo de los recursos de una sociedad suele ser el rasero de medición vinculado al grado de Bienestar Social de una sociedad.

c) El enfoque sociológico se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma una comunidad. El grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la comunidad, la influencia de variables demográficas, lugar de residencia o hábitat, junto con otras como el ocio, la familia o el trabajo, correlacionarán altamente con el bienestar general de las personas.

d) El enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso: 'La construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toma como criterios la intensidad y frecuencia de los estados afectivos.

Finalmente, “la piedra angular de estas perspectivas es la satisfacción laboral, pues los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo, el Bienestar Laboral es el grado óptimo de satisfacción del trabajador,

²⁸ CASALES. Julio: Psicología Social. La Habana. Editorial Félix. Página 26

²⁹Op cit. Página 22.

es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por la armonía entre las facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador y las vigencias y oportunidades que el medio ambiente le brinda”³⁰.

El bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, está relacionado con el saber hacer de los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, su sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la organización. El trabajador se identifica con su empresa al verse reflejada en ella, enriqueciéndose así su sentimiento de autoestima y autovaloración pero si no dispone de márgenes de libertad para el desarrollo de su trabajo, no ejerce su autoridad personal al respecto y se limita a cumplir órdenes o a realizar las tareas que otros crearon, su capacidad de trabajo se le vuelve ajena y extraña.

La realidad es que las organizaciones son sistemas sociales y por lo tanto están regidas por procesos dinámicos, la dinámica hace que el cambio sea una constante que debe de afrontar para poder sobrevivir. La organización es un sistema social integrado por procesos bien estructurados, en los que intervienen personas que trabajan en tareas diferenciadas para lograr un objetivo en común. Se compone a su vez por subsistemas estructurales, normativos, de objetivos, de tecnología y social humano.

En las tendencias actuales sobre gerencia empresarial, se tiene claro que el activo más importante de cualquier compañía es el capital humano. Parece claro también que el hombre que trabaja ha dejado de ser una máquina generadora de dinero. Partiendo de estas premisas, los directivos empresariales, deberán cuidar y potenciar al máximo este activo, implantando en la organización un clima laboral propicio para los empleados. Es evidente que existen tantas formas de satisfacer a los trabajadores. Pero tampoco se trata de que el equipo directivo invente mil

³⁰ESTRADA RODRÍGUEZ Yulién y RAMÍREZ REYES Miguel.

maneras distintas de cubrir necesidades y deseos de cada individuo, ya que se pueden distinguir una serie de pautas comunes de comportamiento en el colectivo de trabajadores cuando se analizan las necesidades de espíritu. Es importante en este proceso de satisfacción establecer un aspecto importante la motivación.

La actividad motivada se diferencia de la actividad instintiva en que la primera implica voluntad por parte de quien la realiza; es decir, existe una causa, una razón o un estímulo que impulsan al individuo a hacer algo voluntariamente.

La motivación es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y, por tanto, también lo es para el desempeño de sus tareas en el contexto laboral. En este ámbito, las empresas tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo. Si el trabajador, gracias a su trabajo, encuentra satisfechas sus propias necesidades y deseos, se implicará aún más en las tareas y generará un buen clima laboral a su alrededor. "Las distintas teorías de la motivación establecen dos niveles básicos:

- Nivel primario. Cubre las necesidades elementales: vestir, comer, beber, etc.
- Nivel secundario. Cubre las necesidades secundarias: reconocimiento social, afecto, prestigio, etc. Para llegar al segundo nivel de motivación, previamente debe estar cubierto el primero"³¹.

Sistema Motivacional: "En sentido general la Teoría de ERG (Existence, Relation and Growth) de Alderfer postula la existencia de tres grupos esenciales de necesidades que operan en el comportamiento humano: el grupo de necesidades de existencia, el grupo de las necesidades de relación y el grupo de las necesidades de crecimiento.(5) Estos tres grupos no presentan según el autor un

³¹Motivación en el entorno laboral. En línea www.macmillanprofesional.es recuperado marzo 22 2012

comportamiento rígido en la jerarquía motivacional, de manera que pueden estar operando al unísono en un mismo sujeto”³².

Otras teorías como La teoría de las tres necesidades de D. McClelland plantea como su nombre lo indica, tres necesidades básicamente que tratan de explicar los móviles de la conducta humana, ellas son: La necesidad de poder, afiliación y logro. Para el destacado profesor de la Universidad de Harvard la existencia de cada una de estas necesidades en las personas permiten caracterizar su Personalidad. Por su parte, la teoría de la equidad, cuyo máximo exponente es J. Stacy Adams señala que la igualdad constituye el determinante de la ejecución laboral. Según el autor es el grado de justicia, de equidad que un individuo percibe en su situación laboral, el factor más importante en el desempeño de la Personalidad.

“Por último, la teoría de las expectativas por Víctor A. Vroom y enriquecida por Porter, Lawer y sus colaboradores explica que la motivación humana es el resultado de tres factores que existen y se combinan en cada individuo de múltiples maneras y determinan por ende diferentes niveles de desarrollo de la motivación. Estos factores son: la valencia o atracción, la expectativa, y los medios o herramientas”³³

Se estableció un precedente con las anteriores teorías teniendo como referente que a partir de la motivación interior de cada persona, surgen iniciativas de comportamiento a nivel general. De aquí es donde las organizaciones se han ido preocupando por el diseño de estrategias que faciliten el desempeño productivo y de satisfacción en los diferentes actores de la organización empresarial.

32 AMORÓS Eduardo. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - USAT (Perú). 2005
33VROOM. Víctor. Modelo de expectativas. En línea <http://manuelgross.bligo.com/content/view/619711/Motivacion-EI-Modelo-de-Expectativas-de-Victor-Vroom.html>

Miremos desde estas perspectivas de estrategias, que pasaría cuando se introduce un nuevo término dentro de bienestar laboral, diferente a recompensas, compensatorio, entre otros, como es el emprendimiento.

El emprendimiento es un término muy utilizado en todo el mundo. Aunque el emprendimiento siempre ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad, pues es inherente a ésta, en las últimas décadas, éste concepto se ha vuelto de suma importancia, ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos.

“La palabra emprendimiento proviene del francés entrepreneur (pionero), y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto, término que después fue aplicado a empresarios que fueron innovadores o agregaban valor a un producto o proceso ya existente

En conclusión, emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado”³⁴. Se genera dentro de este mismo concepto el intraemprendimiento, el cual es el que se realiza al interior de las organizaciones.

“Impulsar el emprendimiento al interior de la empresa es beneficioso en la medida que los colaboradores logran desarrollarse como agentes creadores de valor capaces de captar las oportunidades y actuar por iniciativa propia, teniendo una buena valoración de sí mismos y atreviéndose a desarrollar proyectos”³⁵. Los intraemprendedores son sujetos que por lo general son tipos “más despiertos”, son proactivos, trabajan mucho en equipo, se orientan al logro y a la identificación

³⁴ Emprendimiento. En línea <http://www.gerencie.com/emprendimiento.html>

³⁵ ACCION RSE. Emprendimiento y la responsabilidad social empresarial. On line www.accionrse.org recuperado marzo 12 2012

personal (les gusta que el resto sepa que son distintos), presentan permanentemente soluciones a quiebres que afectan la cotidianeidad de la organización.

El fenómeno del intraemprendimiento ha sido abordado desde diferentes perspectivas que pueden recogerse en cuatro grupos principales, a saber: “los elementos del entorno externo a la empresa que generan en esta respuestas o posturas emprendedoras; el sujeto que lo ejerce al que se le denomina intraemprendedor o empresario interno; los aspectos organizacionales es decir las características procesos o condiciones propias de la firma que favorecen o dificultan el surgimiento de iniciativas emprendedoras entre ellas la estrategia, la estructura y la cultura organizacional; y el efecto que tienen los intraemprendimientos en y para la empresa, por ejemplo innovación”³⁶

Pueden existir algunas aprehensiones respecto de si fomentar el emprendimiento puede provocar la pérdida de trabajadores porque decidan independizarse. Sin embargo, tener políticas e incentivos puestos en el emprendimiento y dar espacios de libertad para desarrollar ese potencial al interior de las compañías, puede ser la mejor manera de retener a los colaboradores con ideas, que crean valor y que innovan. Es necesario, entonces, crear un ambiente de trabajo que logre detectar potenciales emprendedores al interior de la compañía, para incentivarlos y desarrollarlos.

Finalmente es preciso señalar los siguientes aspectos:

El Desarrollo Del Espíritu Emprendedor Depende Fundamentalmente De Cinco Aspectos³⁷:

³⁶ GÁLVEZ ALBARRACÍN Edgar Julián. Cultura Intraemprendedora Y Su Efecto Sobre La Innovación Y El Rendimiento En Las Mipyme: Un Estudio Empírico En El Sector Turístico De Colombia

³⁷ Ibíd. Pág. 26

La historia familiar: en familias donde el emprendimiento ha sido el motor económico, existe más propensión por parte de sus integrantes para embarcarse en proyectos personales, sociales o familiares. Son ambientes donde el riesgo no inmoviliza a las personas y la necesidad por hacer cosas es alta.

La formación en el hogar: si la persona ha crecido en una familia donde constantemente lo motivan para concretar sus motivaciones, el fracaso es tomado como instancia de aprendizaje y la creatividad es desarrollada de una manera adecuada; tendrá mejores herramientas para emprender.

La educación: últimamente muchos establecimientos educativos están enfocados en trabajar ciertas habilidades ligadas al emprendimiento como la tolerancia a la frustración o el trabajo en equipo, lo que va en directo beneficio del desarrollo del espíritu emprendedor.

El imaginario social: se refiere a si creemos que emprender algún proyecto es una alternativa válida, viable y deseable.

Lo que uno mismo hace: es la más importante de las cinco, precisamente porque es la única que depende de nosotros mismos. Si creamos las condiciones necesarias y actuamos a pesar de las condiciones externas (independiente de si son buenas o malas), se podrá desarrollar el espíritu emprendedor pese a no tener los cuatro factores anteriores

Por lo tanto, el emprendimiento se puede y se debe educar. Para ello es necesario propiciar reflexiones profundas sobre quién soy, qué quiero y hacia dónde voy. Responder estas preguntas ayudará a encontrar la fuerza y motivos necesarios para emprender. Asimismo, deben fomentarse competencias (habilidades + actitudes + conocimientos) ligadas al espíritu emprendedor.

Después de analizar la teoría propuesta se llega a la conclusión de que para realizar un Plan, Proyecto o Programa sobre Bienestar Social Laboral, indiscutiblemente tendría que aclararse qué tipo de necesidades habría que satisfacer, qué satisfactores podrían servir a tales propósitos y cuáles bienes económicos están disponibles para los mismos. Las necesidades humanas fundamentales pueden empezar a satisfacerse desde el comienzo y durante todo el proceso de desarrollo; lo que se desea es que la satisfacción de las necesidades no sea la meta, sino el motor mismo de desarrollo.

1.8 METODOLOGIA

1.8.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación es descriptivo, teniendo en cuenta que el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia-- describir lo que se investiga.

1.8.2 Método de Investigación

El método de investigación es de tipo deductivo se partirá de un análisis a nivel general de la implementación de programas de bienestar laboral en las organizaciones para determinar de manera particular el diseño apropiado a una organización de tipo privado.

1.8.3 Variables

Variable Independiente: El Bienestar Laboral, el cual es el grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por la armonía entre las facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador y las vigencias y oportunidades que el medio ambiente le brinda.

Variable Dependiente: Intraemprendimiento, como aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos al interior de las organizaciones mediante la creación de modelos de negocios que brindan un beneficio tanto para la institución como para el capital humano.

1.8.4 Instrumentos

El instrumento de recolección de información utilizado fue la encuesta, la cual se diseñó teniendo como referente indicadores encontrados en la pesquisa documental, recomendados por muchos teóricos, al igual que un análisis tendencial de lo que se está desarrollando a nivel de Programas de Responsabilidad Social Corporativa, a nivel local, nacional e internacional. Fue una aplicación directa a gerentes y jefes de capital humano de las medianas empresas del Distrito de Barranquilla.

El cuestionario que utilizamos consta de dieciséis preguntas cerradas, dando al entrevistado la opción de elegir entre dos alternativas simples (dicotómicas), si o no y la opción de respuesta múltiple por ejemplo, a) b) c) d) otros.... Las preguntas planteadas fueron concisas, claras y de fácil contestación. También se tuvo en cuenta el aspecto de accesibilidad al sujeto a encuestar, sumando la dificultad para obtener información de algunas organizaciones empresariales.

Ver en el anexo 1, en donde se muestra la estructura de la encuesta, la cual en su contexto son de tipo cerrada.

1.9 POBLACIÓN

La población que se tuvo en cuenta fueron los gerentes y los jefes de recursos humanos de las 909 empresas catalogadas como medianas en el Distrito de Barranquilla³⁸.

1.9.1 Muestra

La muestra poblacional para aplicar la encuesta es aleatoria simple seleccionada de manera al azar, tomándose un total de: 80 empresas medianas ubicadas en el Distrito de Barranquilla, la cual consiste en que cada miembro de la población objeto de estudio tiene la misma probabilidad de ser seleccionado.

-Fórmula empleada:

$$n = \frac{Nz^2(p * q)}{z^2(p * q) + (N - 1)E^2}$$

Siendo:

q= Nivel de confianza

³⁸ Información suministrada por el funcionario de la cámara de comercio de Barranquilla – Fausto Eusse. Barranquilla – Agosto de 2012.

N = Población

E = Error máximo

p : Probabilidad de que el evento ocurra.

n : Tamaño de la muestra.

CAPITULO 2. GRADO DE EXPECTATIVA DE LA ORGANIZACIÓN HACIA UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL BASADO EN INTRAEMPREDIMIENTO.

2.1 ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados del instrumento aplicado a Gerentes, Jefes de Recursos Humanos, de las medianas empresas del Distrito de Barranquilla, con el fin de conocer su grado de expectativa hacia un programa de Bienestar Social Laboral basado en intraemprendimiento.

PREGUNTA 1. ¿El programa de Bienestar Social Laboral Corporativo es:

- a. Reconocido
- b. No reconocido
- c. Pasa desapercibido
- d. No es necesario

Gráfico 1. Cómo identifican el programa de Bienestar Social Laboral Corporativo



De acuerdo a lo observado en la anterior gráfica, se puede ver que el 73% de los encuestados manifiesta que su programa es reconocido, un 17% que no es reconocido y el 10% considera que a pasa desapercibido por los trabajadores.

2. ¿En las empresas es importante el Bienestar Social Laboral para?:

Los trabajadores

Los Stakeholders

Los directivos

Todas las anteriores

Gráfico 2. En las empresas es importante el Bienestar Social Laboral para:

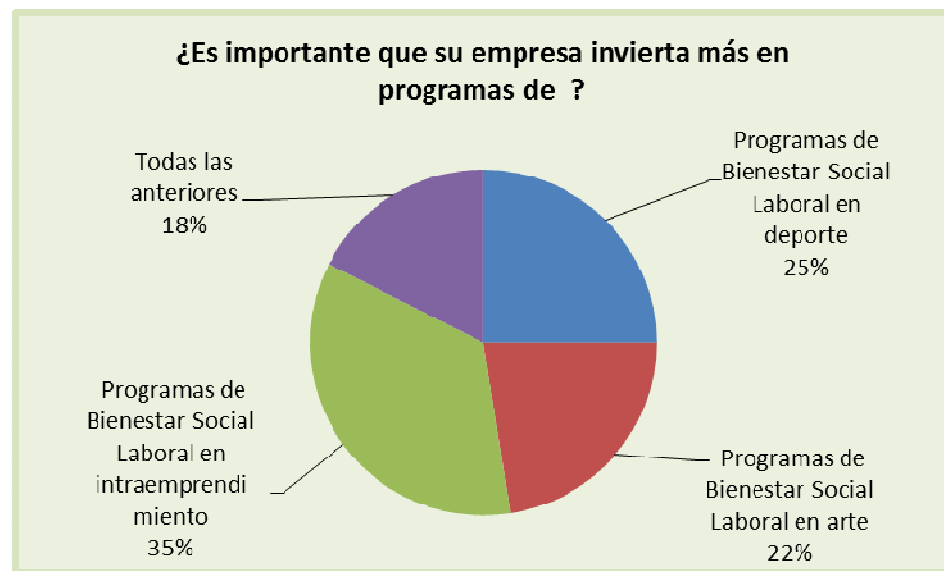


El 52% de los encuestados manifestaron que el programa de bienestar social laboral es importante solo para los trabajadores, el 19% dice que a los directivos, un 15% a los stakeholders y un restante 14% todas los actores de la empresa.

3. Es Importante que su empresa se invierta más en programas de Bienestar laboral en:

- Deporte
- Arte
- Intraemprendimiento
- Todas las anteriores

Gráfica 3. En qué tipo de programas es Importante que su empresa invierta



En este contexto, la población encuestada respondió el 35% de los encuestados es importante que dentro del programa social laboral se incluyan presupuestos para el intraemprendimiento, un 25% considera que se debe invertir en deporte, el 22% opina que es bueno invertir en actividades de arte y un restante 18% especifican que se deben presupuestar todas las anteriores.

4 ¿El salario y los incentivos económicos son suficiente para satisfacer necesidades de los trabajadores?

SI

NO

Gráfica 4. ¿El salario y los incentivos económicos son suficiente para satisfacer necesidades de los trabajadores?



Cuando se les pregunto que si los salarios y los incentivos económicos, eran suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores, el 52% de los encuestados dijeron que con el sueldo y los incentivos económicos es suficiente para satisfacer estas necesidades, sin embargo, el 48% considera que no existen otros factores que se deben tener en cuenta.

5. ¿En su organización con qué frecuencia realizan actividades de Bienestar Social laboral?

- Una vez a la semana
- Una vez al mes
- Cada dos meses

Gráfica 5. ¿En su organización con qué frecuencia realizan actividades de Bienestar Social laboral?



El 46% de los encuestados expuso que realizan cada dos meses actividades concernientes con el programa de bienestar social laboral, el 36% de las empresas dice que realizan actividades una vez al mes y el restante 18%, manifestaron que realizan cualquier tipo de actividad.

6. ¿Considera que en su organización hay interés por implementar programas de Bienestar Social Laboral?

- Hay mucho interés
- No hay interés y no invierten en programas de Bienestar Social Laboral
- Si hay interés, pero no hay recursos

Gráfica 6. ¿Considera que en su organización hay interés por implementar programas de Bienestar Social Laboral?



A los encuestados al momento de preguntarles sobre cuál es el interés por implementar programas de Bienestar Social Laboral, el 44% de los encuestados manifestaron que en la organización empresarial hay mucho interés, mientras que el 41% expresaron que si hay interés pero no recursos, y el 15% restante de la población manifestó que no hay interés y no invierten en programas de Bienestar Social Laboral.

7. ¿Existe en la organización una política clara que contemple el bienestar laboral de sus trabajadores?

Si

No

Gráfica 7. ¿Existe en la organización una política clara que contemple el bienestar laboral de sus trabajadores?

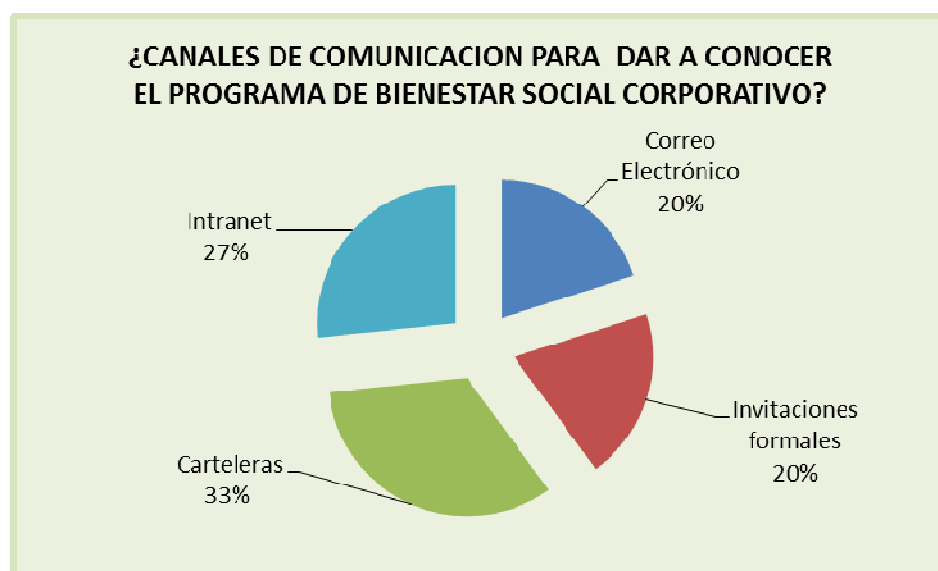


Un 95% de los funcionarios encuestados manifestaron que existe en su organización una política clara de bienestar social laboral, mientras que un 5% dice no tener una política de bienestar social laboral corporativa.

8, ¿Qué Canales de comunicación son utilizados para dar a conocer el Programa de Bienestar Social Corporativo?

- Correo Electrónico
- Invitaciones formales
- Carteleras
- Otros, .cuales
- Intranet

Gráfica 8. ¿Qué Canales de comunicación son utilizados para dar a conocer el Programa de Bienestar Social Corporativo?



En cuanto a la comunicación de las actividades de bienestar social laboral, 33% de las empresas comunican por carteleras, un 27% utilizan intranet, un 20% y 20% respectivamente dicen mandar invitaciones formales y correo electrónico.

9, ¿Los empleados se sienten motivados con lo que se les ofrece para su bienestar?

- SI
- NO

Gráfica 9 ¿Los empleados se sienten motivados con lo que se les ofrece para su bienestar?

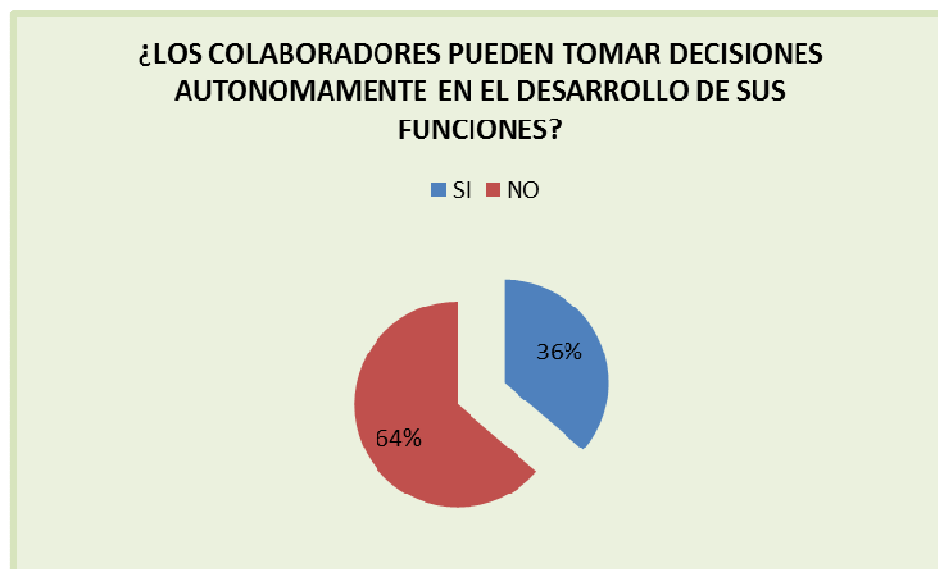


En lo referente a la motivación de los empleados por las actividades que se ofrecen el programa el 62% dice que si están motivados y el 38% que no están motivados.

10. ¿Los colaboradores pueden tomar decisiones autónomamente en el desarrollo de sus funciones?

- SI
- NO

Grafica 10. ¿Los colaboradores pueden tomar decisiones autónomamente en el desarrollo de sus funciones?



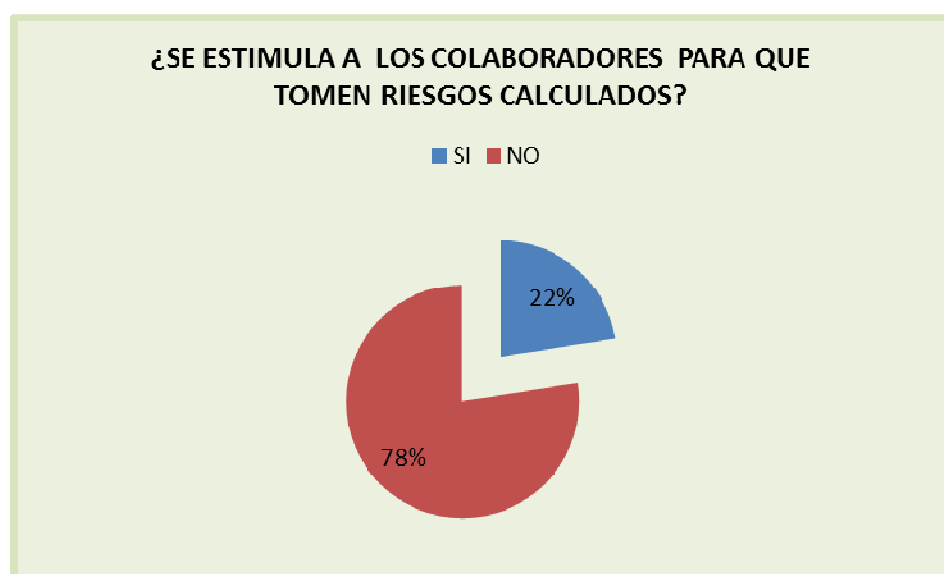
En lo que respecta a si los colaboradores pueden tomar decisiones autónomamente en el desarrollo de sus funciones se observa que el 64% de los empleadores manifestaron que no, mientras que el 36% dicen que si pueden tomar decisiones en la organización, este poco porcentaje invita a reflexionar a que los colaboradores deberían participar también la toma de decisiones en la organización y esto es importante para generar oportunidades de cambio y de mejor direccionamiento.

11. ¿Se estimula a los colaboradores para que tomen riesgos calculados?

SI

NO

Gráfica 11. ¿Se estimula a los colaboradores para que tomen riesgos calculados?



El 78% de los encuestados se oponen a este sistema de riesgos calculados y el 22% dicen que sí.

12, ¿La empresa recompensa económicamente a los colaboradores que generan nuevas ideas o proyectos?

SI

NO

Gráfica 12. ¿La empresa recompensa económicamente a los colaboradores que generan nuevas ideas o proyectos?



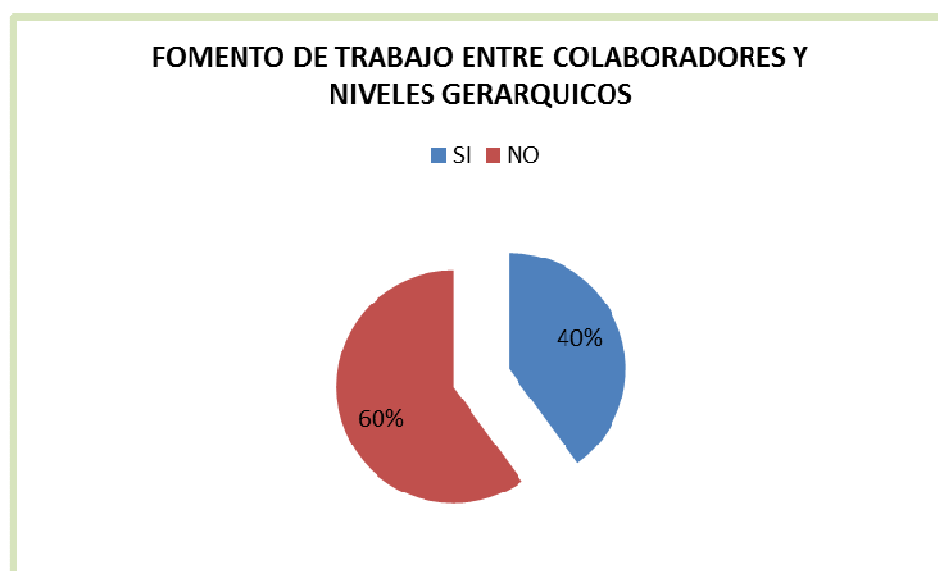
El 60% dicen no recompensar, y el 40% expresaron que si recompensan.

13, ¿Se fomenta con frecuencia trabajo entre colaboradores de diferentes áreas y/o niveles jerárquicos?

SI

NO

Gráfica 13. ¿Se fomenta con frecuencia trabajo entre colaboradores de diferentes áreas y/o niveles jerárquicos?



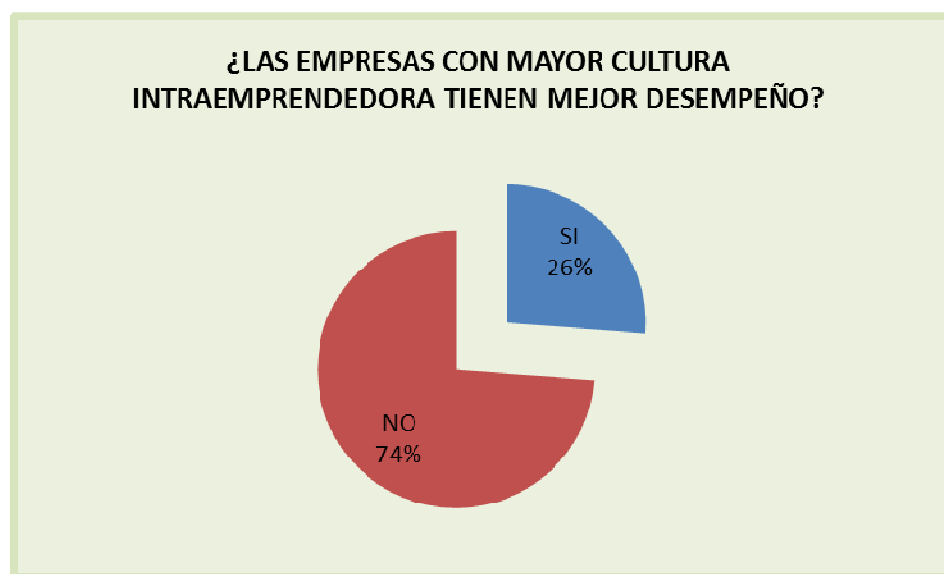
El 60% respondió que no fomentan el trabajo en equipo, mientras que el 40% restante si lo fomenta.

14, ¿Las empresas con mayor cultura intraemprendedora tienen mejor desempeño?

SI

NO

Grafica 14. ¿Las empresas con mayor cultura intraemprendedora tienen mejor desempeño?



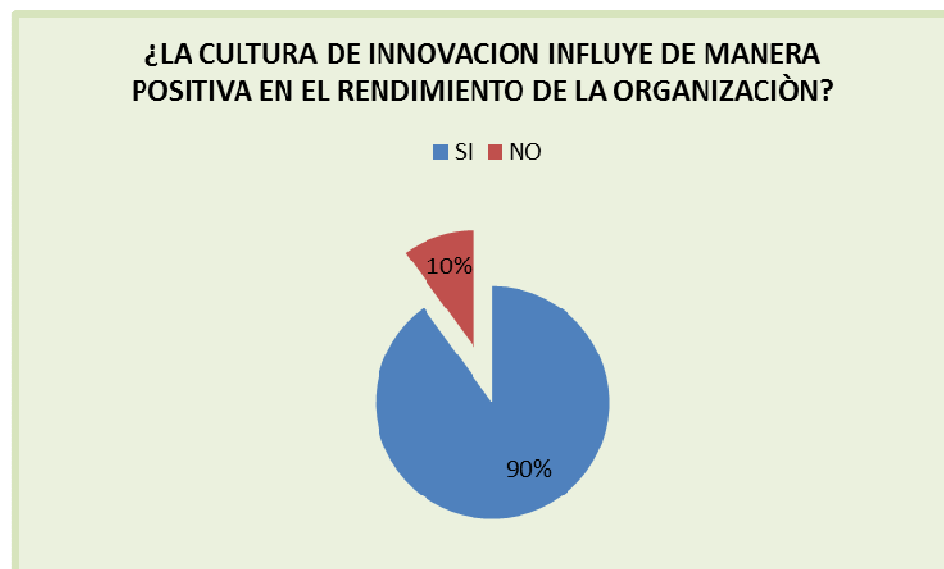
El 74% de los encuestados, consideran que no hay mejor desempeño, mientras que el 26% restante opinan que cuando las empresas tienen mayor cultura intraemprendedora tienen mayor desempeño.

15. ¿La cultura de innovación influye de manera positiva en el rendimiento de la organización?

SI

NO

Gráfica 15. ¿La cultura de innovación influye de manera positiva en el rendimiento de la organización?



Indiscutiblemente para el 90% de los encuestados consideran que si y para un 10% dicen que no.

16, ¿Cree Ud. que al desarrollar una propuesta de modelo de bienestar laboral basado en el intraemprendimiento, permitirá que los trabajadores de su organización sean más creativos e innovadores?

SI

NO

Gráfica 16. ¿Cree Ud. que al desarrollar una propuesta de modelo de bienestar laboral basado en el intraemprendimiento, permitirá que los trabajadores de su organización sean más creativos e innovadores?



Un 56% están a favor del intraemprendimiento, mientras que el 44% opinan que no es recomendable.

2.2. CONSIDERACIONES FINALES DEL ANALISIS DEL INSTRUMENTO

Para Michel Porter en su obra sobre competitividad en 1999, expresa que si se entiende la estrategia como la capacidad de la organización para desarrollar actividades diferentes a la competencia, entonces estrategia consiste en ser diferente, elegir deliberadamente un conjunto de actividades para prestar una combinación única de valor. Se inicia esta reflexión para explicar que a pesar que a nivel mundial ha tomado fuerza el tema del Programa Social Laboral Corporativo, como una de las herramientas para mejorar la competitividad y el rendimiento del cliente interno, a nivel de Colombia y especialmente en el departamento del Atlántico, falta que se concienticen los empresarios, hacia el diseño e implementación de Programa de bienestar laboral, que les permita mejorar su rendimiento y desempeño.

De acuerdo al instrumento aplicado, en general que del 100% de las empresas a pesar de tener un Programa de Bienestar y establecido como política en la organización, le falta implementar estrategias eficaces que den resultados, teniendo como fundamento las respuestas, aproximadamente el 30% de estas empresas los trabajadores no reconocen este programa, o pasa desapercibido por los mismos, lo cual hace inferir que no se están aplican estrategias dirigidas a la promoción de actividades de motivación, recreación o incentivos incluidas en el programa. También se puede apreciar que existen algunas variables importantes como trabajo en equipo, innovación, decisiones autónomas e intraemprendimiento, que no se están desarrollando, existe escepticismo por parte de los directivos de algunas empresas para implementar estas variables, por muchos motivos entre los cuales se encuentran: el riesgo de que los empleados sean competencia de la empresa si incentivan el intraemprendimiento, consideran que el trabajo en equipo trae desordenes, las decisiones autónomas hacen que los empleados hagan lo que quieran sin tener en cuenta los fines de la empresa entre otras consideraciones.

Los investigadores incluimos una variable importante que se maneja a nivel mundial en las organizaciones empresariales como es el intraemprendimiento, sin embargo, existe aun rechazo a nivel gerencial para implementarla. No tienen en cuenta algo importante y es que el intraemprendedor puede realizar su trabajo de innovación con base en los recursos que tienen las organizaciones; entre estos podemos enumerar los económicos, para el financiamiento de sus ideas (capital de riesgo, capital venture o capital paciente); también la base tecnológica, ya que puede utilizar la planta instalada en su tiempo ocioso para producir un nuevo artículo o servicio, autores como Peter Senge³⁹ en su obra la Danza del Cambio, en el 2000 “los cambios a los que se enfrentan las organizaciones los cuales pueden ser cambios tecnológicos, en medicina, en el medio ambiente, etc. Los cambios deben de estar preparados ante los nuevos retos y buscar crear organizaciones abiertas al aprendizaje, se debe buscar organizaciones dispuestas al cambio y responder rápidamente a cambios externos. El ciclo de vida de las típicas iniciativas de cambio casi siempre fracasan y ahí lo dejan en vez de seguir adelante o buscar qué fue lo que no funcionó del cambio y tratar de mejorarlo, ya que no existe una buena retroalimentación, casi todos los proyectos del cambio se quedan a medias porque fracasan y no lo intentan de nuevo. Para esto el líder debe de entender los procesos limitantes capaces de retardar o detener el cambio, para que lo contemple desde un principio”. Es importante la reflexión realiza por Peter Senge, teniendo en cuenta que las organizaciones deben procurar una estabilidad en su interior, lo cual se refleje en lo que proyecta en el exterior.

Las medianas empresas en el Distrito de Barranquilla, deben prepararse para enfrentar los intrincados retos que supone operar inmersa en un mercado global y en una época de incertidumbre. Estos retos son complejos y enormes, para

³⁹ Senge, Peter, 2000, La danza del cambio, Bogotá D.C., Editorial Norma.

superarlos son muchas las propuestas, y todas presentan una característica en la que coinciden: que la innovación es la impulsora de los cambios acelerados.

Ante las exigencias del entorno empresarial, es preciso que las organizaciones estén preparadas desde una planificación de sus actividades, hasta la cohesión con sus recurso humano, que en ultima instancia es uno de las medios importantes para la competitividad de la misma. Desde este punto de vista, los investigadores sugieren que los programas de bienestar laboral tengan un enfoque hacia mejorar la calidad de vida de los trabajadores, de igual forma que en esta línea gruesa de calidad de vida se tenga en cuenta la pluridad cultural de los trabajadores, sus competencias laborales, personales, lo cual permita unificar criterios sin que ninguno se sienta aludido, es decir, que se debe estudiar la calidad de vida contextualizada, dentro de cada organización empresarial.

CAPITULO 3. MODELO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL BASADO EN LA ESTRATEGIA DEL INTRAEMPREDIMIENTO

INTRODUCCIÓN. Para el Ps. Doctor Manuel Garzón, profesor investigador de la División de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte en Barranquilla, Colombia “Una empresa perdurable es aquella que, a través del tiempo, presenta resultados financieros superiores, adecua su manejo a la intensidad de las fuerzas de mercado, se enfoca en espacios no explotados y hace un estudio detallado de sus competidores, diseñando y ejecutando productivamente la cadena de valor.

En esa misma cadena de valor la organización debe enfocarse adicional al bienestar laboral a la gestión del conocimiento, importante en un entorno donde la era de la información y de la economía del conocimiento ha transformado al conocimiento en un activo y en un recurso económico básico, el debe orientarse al bienestar de la empresa y por ende al del trabajador. El concepto de gestión del conocimiento, como una extensión de la teoría de los recursos y las capacidades, permite analizar cómo van evolucionando los intangibles en el tiempo, es decir, estar informados sobre si los activos intangibles aumentan o disminuyen, entre periodos comparables. En pocas palabras, El aprendizaje organizacional, la gestión del conocimiento y la medición del capital intelectual son conceptos relacionados y complementarios.

La propuesta esta enfocada en un Programa de Bienestar Social Laboral Corporativo, donde esta incluido un componente importante como es el intraemprendimiento.

3.1 IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

3.1.1 Objeto social de la empresa: consignar aquí el objeto social de la empresa, donde quede definida su función.

3.1.2 Elementos corporativos: Definir bien claro los elementos corporativos

- Misión.
- Visión.
- Valores
- Principios
- Políticas

3.2 MARCO CONCEPTUAL DEL PROGRAMA

3.2.1 Bienestar Laboral

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor de trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad⁴⁰.

3.2.2 Estímulos e Incentivos

Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores a los trabajadores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

⁴⁰ Concepto adaptado del manual de bienestar laboral del Ministerio de Educación Nacional

3.3 PROPOSITOS Y FINES DEL PROGRAMA

- Dignificar y capacitar al trabajador.
- Fortalecer las capacidades laborales y personales de los trabajadores.
- Generar un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad empresarial.
- Generar actitudes a partir de las cuales los trabajadores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos de la empresa.
- Fortalecer la integración del trabajador y su familia a la cultura organizacional.
- Atender la necesidad de trabajar en las capacidades intelectuales de los trabajadores.
- Permitir una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.

3.4 ALCANCE DEL PROGRAMA

En este punto establecer los alcances del programa, es decir, para quien está dirigido, propósitos, quienes pueden acceder, procedimientos para acceder.

3.5 MODELO SEGREGADO DEL PROGRAMA

Teniendo en cuenta el gráfico 17, al desarrollar los elementos del programa se deben tener en cuenta las siguientes fases:



3.5.1 Esfera personal

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del trabajador, que le permitan desenvolverse en su vida profesional. En este sentido es preciso diseñar acciones, como convenios de capacitación, gestión de créditos de educación, diseñar planes de capacitación anual de acuerdo a las necesidades de la empresa y del trabajador.

3.5.2 Desarrollo de Carrera

Actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del trabajador, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades. Esta estrategia va de la mano con algunos componentes básicos en el elemento de esfera personal.

3.5.3 Esfera socioafectiva

En este elemento se deben garantizar las condiciones de seguridad física, emocional, y social, permitiendo que el trabajador y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejor calidad de vida.

• **Acciones:** convenios y revisión constante de programas orientados a la salud del trabajador, recreación y esparcimiento, por lo cual a su disposición, empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los trabajadores. En esta fase es preciso concertar programas de promoción y prevención

Actividades Sugeridas

- Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud del trabajador y su familia. En este componente es preciso orientarlo al nivel de riesgo asociado a su función laboral.
- Jornadas de exámenes médicos para la salud del hombre y la mujer.
- Jornadas de vacunación.
- Talleres de riesgos profesionales

3.5.4 Recreación y Cultura

- Incentivar las capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el trabajador pueda tener alternativas variadas, diversas y despertar en él la creatividad, aquí es un punto importante donde se deben identificar aquellos trabajadores creativos, que aporten ideas nuevas. En este elemento es importante introducir el componente de extensión cultural.

- **Extensión cultural:** Este programa debe tener como finalidad la reflexión y el análisis de las situaciones familiares, de la misma forma incluir estrategias para superar esas situaciones difíciles, propias de la vivencia familiar.

3.5.5 Esfera Ocupacional

Lo principal es que dentro del programa se diseñen estrategias que garanticen que el trabajador pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas,

ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional y brinde a la empresa un trabajo eficiente.

3.5.6 Clima Organizacional

Se relaciona con la medición de la percepción de la comunidad empresarial, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la empresa.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los trabajadores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

Entre las variables que se pueden analizar en esta área se encuentran:

- Orientación organizacional: Claridad y conocimiento en la visión, misión, políticas y objetivos de la empresa
- Administración Talento Humano: Percepción del propio cargo, así como de los programas impartidos por las áreas de Recursos Humanos
- Estilo de dirección: Habilidades gerenciales del nivel directivo.
- Comunicación e Integración: Estrategias de comunicación al interior de la entidad, y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos.
- Trabajo en grupo: Nivel de compromiso y trabajo conjunto para lograr los objetivos institucionales

- Capacidad profesional: Conocimientos, habilidades, competencias y motivaciones del trabajador.
- Medio Ambiente Físico: Condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo.

3.6 RESPONSABILIDADES

Es importante que se establezcan responsables principales del programa y coordinadores de áreas. Lo cual permitirá una mejor ejecución y control del programa. Es preciso diseñar un cronograma de implementación del programa donde se definan responsables de áreas y de actividades.

3.7 DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA

Tener previo conocimiento de las personas próximas a pensionarse, mínimo 6 meses ante, con las cuales es necesario desarrollar programas de adaptación a la nueva vida, es decir, una preparación al retiro del trabajador.

3.8 MOTIVACION E INCENTIVOS

Como la temática es dirigida hacia el modelo de intraemprendimiento, es importante que se inserten los incentivos y las motivaciones hacia este punto.

La finalidad del incentivo es que fomente el espíritu intraemprendedor entre la comunidad empresarial. Entre algunas ideas tenemos:

- Dar el mérito por haber propuesto un negocio.
- Realizar sinergias negociadas, partición de la jornada de trabajo en la cual una parte se dedica al proyecto, suele ser sin ninguna remuneración.
- visibilidad ante la organización, apareciendo los nombres en determinados sitios, y en hacer público ante los clientes y visitas como en la revista institucional.

Pero igualmente es importante hacer reconocimientos económicos, sea en el aumento del sueldo, bonificaciones en dinero, viajes, descanso, tiquetes; así como premios, permisos, licencia, capacitación, o se promueve la formación en universidad, estudios en el exterior con la posibilidad de cubrir el 100% por parte de la empresa.

3.9 DISTENSION LABORAL

Este programa debe estar en coordinación con las ARP, es importante ofrecer tiempos no mayores a 5 minutos con el fin de relajar el cuerpo y la mente.

3.10 INVESTIGACION ECONOMICA

Esta parte del programa debe centrarse en la investigación de la situación económica del trabajador y las posibles soluciones a las mismas, teniendo en cuenta que de allí depende en gran medida el desarrollo emocional, personal y social.

3.11 INTRAEMPREDIMIENTO

La Correlación en todos los programas son importantes, pero entre investigación económica e intraemprendimiento, existe una gran relación, los investigadores fundamentados en las tendencias mundiales sobre programa de bienestar social laboral y los resultados del instrumento aplicada a gerente y jefes de recursos humanos de una muestra de las medianas empresas en el Distrito de Barranquilla, proponen introducir un programa de intraemprendimiento, que permite sostener dos ejes importantes, la parte emocional, personal, social de los trabajadores, así como la innovación y creatividad.

En el marco de la gestión del conocimiento, se encontró a un importante autor Ps.Doctor Manuel Garzón Castrillón, profesor investigador de la Universidad del Norte, el cual concibe que el modelo intraemprendedor, es insertable a otra variable importante que es el de las “características organizacionales”, como el que permite sintonizar a la organización, es decir, en la medida, que la organización empresarial conozca de sus cualidades y del potencial humano con que cuenta, puede facilitar la innovación intraemprendedora; seguido de otra variable “características individuales”, está orientada a generar actitudes en los intraemprendedores; la tercera variable busca utilizarlos conocimientos para formar y conformar equipos, identificar oportunidades; y la cuarta variable, que además es la dependiente, aborda la innovación radical, gradual, arquitectural y conceptual, para compartir el conocimiento tácito, explícito y virtual.

3.12 FASES PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL INTRAEMPRENDIMIENTO CORPORATIVO

A) Establecer los objetivos del programa.

- 1) Objetivo propuesto 1: Mejorar e incrementar el desempeño organizacional a través de la identificación e implementación de competencias intraemprendedoras en los trabajadores.
- 2) Objetivo prepuesto 2. Incentivar y permitir que los trabajadores incorporen prácticas en su quehacer diario que fortalezca sus competencias intraemprendedoras.

B). Competencias del intraemprendimiento.

- 3) Riesgos calculados: En esta acción debe concluir con evaluación deliberada de como asumir riesgos calculados.
- 4) Tomar acciones para disminuir riesgos en las decisiones.
- 5) Análisis de oportunidades: inculcar que las oportunidades se pueden dar desde la observación y análisis de situaciones cotidianas, como en el mismo quehacer de su función.
- 6) Eficiencia y calidad. El intraemprendimiento conlleva a esta característica.
- 7) Ser persistente y cumplir compromisos asignados.

B) Regulación del Programa.

Es importante que la organización determine temas importantes para evitar inconvenientes jurídicos:

1. Propiedad intelectual: la cual es entendida como el común acuerdo, que se considera de naturaleza intelectual y merecedora de protección, incluidas las invenciones científicas y tecnológicas, las producciones literarias o artísticas, las marcas y signos distintivos, los dibujos y modelos industriales y las indicaciones geográficas, en este sentido, es importante que la empresa defina con el trabajador, como sería esta temática que participación tendrían entro otras.
2. Participación accionaria o forma de explotación de la invención, o mejoramiento de producto, proceso o servicio.

Establecer como se implementaría las mejoras propuestas por el trabajador que impacten en la innovación y competitividad de la organización.

C) Diseño de una estructura de educación para el intraemprendimiento.

Diseño de una metodología clara que permita descubrir:

1. Vivencia del participante.
2. Características personales.
3. Competencias
4. Asimilación de eventos
5. Interpretación
6. Manejo administrativo
7. Manejo técnico.
8. Creatividad
9. Liderazgo.
10. Transmisión o transferencia tecnológica.

La flexibilidad del modelo de Bienestar Social Laboral Corporativo con énfasis en intraemprendimiento, permite que la organización empresarial, estructure el programa con los aspectos que por ley nacional e internacional, debe contener como es la salud, educación, motivación, recompensas, salud ocupacional, entre otros. Sin embargo, establece una relación directa entre los elementos importantes que se deben tener en cuenta para incentivar la creatividad e innovación y por ende hacer que la empresa se más competitiva, el cual es el intraemprendimiento, en el documento se dan las bases fundamentales, para implementarlo total o gradualmente, de acuerdo a iniciativas y objetivos de la organización.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

De acuerdo a las bases e identificaciones que se generalizaron en la presente investigación planteada, el grupo hizo énfasis en las necesidades organizacionales de las empresas medianas del Distrito de Barranquilla y tendencias internacionales referentes a Programas de Bienestar Social Laboral Corporativo. Dentro de la pesquisa documental y el instrumento aplicado, se encontró que las empresas en un gran porcentaje les falta apropiarse de los programas, existe ausencia de socialización, cultura y optimización de los mismos, en toda la organización, con mayor incidencia en los trabajadores.

De la misma forma, hace falta actualización de estos programas, en sus componentes básicos, así con más inversión en los subprogramas contenidos. No existe una asociación entre creatividad, innovación e intraemprendimiento. La creatividad y la innovación están muy ligadas en la estrategia de las empresas. Hay un elemento importante en la cultura de innovación empresarial y está relacionado con la persona. No es solo tener individuos creativos sino también crear un ambiente de trabajo que permita florecer el “intraemprendimiento”.

En concordancia con PHD, Luis Arraut Camargo, profesor Universidad Tecnológica de Bolívar, Hoy es necesario crear ambientes para el intraemprendimiento, o como dicen los españoles, el “intraemprendizaje”. Pero, ¿qué significa este término? ¿Cuál es la novedad?, donde al final se beneficie la organización empresarial en general.

“El intraemprendimiento será una ventaja competitiva importante de las PYME que entiendan cómo aprovechar ese potencial por las grandes empresas. La innovación

es volcar una nueva idea hacia un éxito del negocio. Ambos conceptos (innovación e intraemprendimiento) requieren un ambiente de siembra y cosecha de resultados que, asociados, elevan el rendimiento organizacional y su productividad. Muchas organizaciones suelen ser muy habilidosas para crear ideas, pero son muy malas para desarrollarlas comercialmente. Quizás, en esta perspectiva el intraemprendimiento puede ser la clave del éxito fundamental, y un aspecto decisivo de las empresas es saber promover las fortalezas de sus intraemprendedores, a la vez que administran incentivos (motivación) para retener a su gente creativa, capaz de poner las nuevas ideas en acción”⁴¹.

Finalmente en el análisis de la información obtenida del instrumento aplicado, se percibe que los dirigentes empresariales, tienen escepticismo, miedo al riesgo de implementar el intraemprendimiento, así como no permitir la autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones, lo cual es preocupante, teniendo en cuenta que no van alineados con las tendencias mundiales, en lo referente a la cohesión y satisfacción organizacional, para alcanzar la competitividad.

4.2 RECOMENDACIONES

Los investigadores recomiendan que en el interior de la Universidad, se incentiven trabajos de investigación que generalicen y sean más extensivos en el tema de intraemprendimiento en otros sectores económicos del distrito de Barranquilla, para obtener un concepto más amplio sobre esta temática, asumiendo que en estos momentos esta conceptualización está teniendo una especial acogida en el contexto empresarial.

⁴¹ARRAUT. CAMARGO. Luis. Intraemprendimiento. En línea <http://www.eluniversal.com.co/opinion/columnas/intraemprendimiento>. Revisado julio 28 2012

Las futuras investigaciones deben abordar con más profundidad la relación creatividad, innovación e intraemprendimiento, lo cual les permita tener insumos importantes para analizar la factibilidad técnico económico de implementar un modelo de Bienestar Social Laboral Corporativo, con énfasis en intraemprendimiento.

BIBLIOGRAFÍA

ACEVES Madaleno José; Psicología General; Edición 2000Publicaciones Cruz; México, D. F.

ACCION RSE. Emprendimiento y la responsabilidad social empresarial. On line

ANDER Egg Ezequiel; Metodología Del Trabajo Social; 1ª reimpresión; México, D. F. 2008.

BRADEN J. Nathaniel; Respeto Hacia Uno Mismo; 1ª edición, 1990; Editorial Paidos

CALVIÑO, Manuel; Orientación Psicológica; La Habana: 2000. Editorial Científico Técnica

CONSEJO Interamericano De Seguridad; Los Accidentes Ocupacionales; New Jersey; E. U. A.; Edición español, 1977.

Dorsch, en Psicología General de: Aceves Madaleno José Edición 2000; Publicaciones Cruz México, D. F. Pág. 51

ESTRADA RODRÍGUEZ Yulién y RAMÍREZ REYES Miguel. El Bienestar Laboral Y Su Incidencia En La Gestión Exitosa De Las Empresas En El Turismo. España. Revista. TURyDESVol 3, Nº 8 septiembre/setiembre 2010

George Kanawaty; Introducción Al Estudio Del Trabajo; edición 1998, México; Editorial Mc Graw Hill; Pág. 105.

GIBSON, IVANICEVICH, DONELLY, Las Organizaciones, Editorial McGraw Hill, Madrid, 8va Edición, 1996, 908 p.p.

KANAWATY George; Introducción Al Estudio Del Trabajo; Edición español, 1998; Editorial Mc Graw Hill.

Koontz, Harold; Weihrich, Heinz; Administración, Una Perspectiva Global; 11ª Edición, Editorial Mc Graw Hill. México 1998, Pág. 501

MAX-NEEF, Manfred y Otros. Desarrollo a Escala Humana, una opción para el futuro. Proyecto 20 Editores. Medellín – Colombia. 2000.

MC CLELLAND D. C.; Informe Sobre el Perfil Motivacional; Fundación venezolana; Venezuela 1970.

Mc Quaig, Jack H.; Como Motivar A La Gente; 5ª edición, México 1979; Pág. 25.

MOTIVACION LABORAL EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS. En línea www.monografias.com. Recuperado marzo 10 2012 México.

REPUBLICA DE COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA: Bienestar social laboral. Bogotá: 2002. Páginas 23-35

ROBBINS, Stephen y Otros, Fundamentos de Administración, México, Editorial Prentice Hall, 1995, 485 p.p.

Solana, Ricardo F..Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, 1993. Pág. 208

SOLANA Ricardo F.; Administración de Organizaciones; Ediciones Interoceánicas; Buenos Aires, 1993.

STONER, Jonh y otros, Administración, México, Editorial Prentice Hall, 1996, 668 p.p.

WALTER Tesch, Roberto R.; Capacitación En El Área Laboral; Argentina, buenos aires; Editorial Humanitas-Celats.FRENCH, Wendell, Desarrollo Organizacional, Editorial Prentice Hall, 1996, 5ta Edición, 375 p.p.

WEBGRAFIA:

Direcciones en Internet.-

ARRAUT. CAMARGO. Luis. Intraemprendimiento. En línea
<http://www.eluniversal.com.co/opinion/columnas/intraemprendimiento>. Revisado julio 28 2012

<http://www.jbp.com/jbjournals/tocs/hrdq-3art.html> (ingles)

<http://200.34.41.59/portafolio/desarrollo.html>

<http://www.ciudadfutura.com/psico/articulos/trabajoyamistad.htm>

<http://spin.com.mx/rjaguado/vidat.html>

DAFP<http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Ambiente%20de%20Control/Bienestar%20Social%20Laboral.pdf>

ANEXOS



ANEXO 1. FORMATO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
“DISEÑO DE UN MODELO DE BIENESTAR LABORAL E
INTRAEMPENDIMIENTO COMO ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA EN LAS MEDIANAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE
BARRANQUILLA”.

A continuación encontrará Usted una serie de preguntas, que nos permitirá visualizar la importancia que tiene el bienestar laboral y el intraemprendimiento en las organizaciones. La presente tiene el carácter de confidencial cuyo uso será exclusivo para el análisis e investigación de necesidades objeto de este proyecto.

Nombre de la Empresa: _____

Area o Departamento: _____ Cargo que
Ocupa: _____

1. ¿Cree ud. que el bienestar Social Laboral en su organización es?:

- a. Reconocido b. No reconocido c. Pasa desapercibido
d. No es necesario

2. ¿Cree usted que en las organizaciones es importante el Bienestar Social Laboral para:

- a. Los trabajadores b. Los Stakeholders c. Los directivos
d. Todas las anteriores

3. ¿Cree ud. que es importante que en su empresa se invierta más en?:

- a. Programas de Bienestar Social Laboral en deporte
b. Programas de Bienestar Social Laboral en arte
c. Programas de Bienestar Social Laboral en intraemprendimiento
d. Todas las anteriores
e. Otro (Por favor especifique) _____

4. ¿Cree ud. que el salario y los incentivos económicos son suficiente para satisfacer necesidades de los trabajadores en su empresa?

- a. Si _____ b. No _____

5. ¿En su organización con qué frecuencia realizan actividades de Bienestar Social laboral?

- a. Una vez a la semana b. Una vez al mes c. Cada dos meses

6. ¿Considera que en su organización hay interés por implementar programas de Bienestar Social Laboral?

- a. Hay mucho interés b. Si hay interés, pero no hay recursos
c. No hay interés y no invierten en programas de Bienestar Social Laboral

7. ¿Existe en su organización una política clara que contemple el bienestar laboral de sus trabajadores?

- a. Si _____ b. No _____

8. ¿Cuales son los canales de comunicación utilizados en su organización, para dar a conocer el programa de bienestar laboral?

- a. Correo Electrónico b. Carteleras c. Intranet
d. Invitaciones formales e Otros, .cuales _____

9. ¿Cree ud. que los empleados en su empresa se sienten motivados con lo que se les ofrece para su bienestar?

- a. Si _____ b. No _____

Partiendo de la premisa de que “los intraemprendedores son individuos con visión empresarial, que manifiestan una conducta y orientan su comportamiento al desarrollo y surgimiento del espíritu emprendedor interno, generando y aprovechando ideas innovadoras, desarrollándolas como oportunidades de negocios rentables, comprometiendo su tiempo y esfuerzo a investigar, crear y moldear esas ideas en negocios para su propio beneficio y el crecimiento sustentado de la organización a la cual pertenece” responda las siguientes preguntas:

10. ¿Los colaboradores pueden tomar decisiones autónomamente en el desarrollo de sus funciones?

- a. Si _____ b. No _____

11. ¿La empresa estimula que los colaboradores tomen riesgos calculados?

- a. Si _____ b. No _____

12. ¿La empresa recompensa económicamente a los colaboradores que generan nuevas ideas o proyectos?

- a. Si _____ b. No _____

13. ¿La empresa con frecuencia fomenta el trabajo entre colaboradores de diferentes áreas y/o niveles jerárquicos?

a. Si _____

b. No _____

14. ¿Las empresas con mayor cultura intraemprendedora tienen mejor desempeño?

a. Si _____

b. No _____

15. ¿La cultura de innovación influye de manera positiva en el rendimiento de la organización?

a. Si _____

b. No _____

16. ¿Cree ud. que al desarrollar una propuesta de modelo de bienestar laboral basado en el intraemprendimiento, permitirá que los trabajadores de su organización sean más creativos e innovadores?

a. Si _____

b. No _____

¡Gracias Por su Tiempo!

ANEXO 2. PRESUPUESTO DEL MODELO DE BIENESTAR LABORAL

PRESUPUESTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL BASADO EN INTRAEMPENDIMIENTO									
CONCEPTO	UNIDAD	SUELDO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL	INCREMENTO IPC ANUAL ESTIMADO
ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA									
Coordinador	MENSUAL	\$ 2.500.000	\$ 30.000.000	\$ 31.200.000	\$ 32.448.000	\$ 33.745.920	\$ 35.095.757	\$ 162.489.677	4%
SUBTOTAL								\$ 162.489.677	
ACTIVIDADES ANUALES									
PROGRAMAS	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
1 OCUPACIONAL									
1.1 SUBPROGRAMAS									
1.1.1 Clima Organizacional									
1.1.1.1 Medición elementos corporativos, satisfacción, ambiente laboral	Encuestas	1	\$ 2.200.000	\$ 2.200.000	\$ 2.080.000	\$ 2.163.200	\$ 2.249.728	\$ 2.339.717	\$ 11.032.645
1.1.1.2 Inversión en ambientes de trabajo	COMBO	1	\$ 50.000.000	\$ 50.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.800.000	\$ 21.632.000	\$ 22.497.280	\$ 134.929.280
1.1.1.3 Educación en desarrollo de competencias	SEMESTRAL	2	\$ 25.000.000	\$ 50.000.000	\$ 25.000.000	\$ 26.000.000	\$ 27.040.000	\$ 28.121.600	\$ 156.161.600
1.1.1.4 Estrategias de comunicación interna	ANUAL	1	\$ 50.000.000	\$ 50.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.800.000	\$ 21.632.000	\$ 22.497.280	\$ 134.929.280
1.1.1.5 Incentivos (Costo estudio de factibilidad)	ANUAL	1	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000					\$ 20.000.000
1.1.1.6 Salud Ocupacional (Costo estudio)	ANUAL	1	\$ 50.000.000	\$ 50.000.000					\$ 50.000.000
SUB TOTAL				\$ 222.200.000	\$ 67.080.000	\$ 69.763.200	\$ 72.553.728	\$ 75.455.877	\$ 507.052.805
2 CALIDAD DE VIDA									
Talleres de fortalecimiento de competencias	SEMESTRAL	2	\$ 5.000.000	\$ 10.000.000	\$ 10.400.000	\$ 10.816.000	\$ 11.248.640	\$ 11.698.586	\$ 54.163.226
Educación (Costo de estudio)	ANUAL	1	\$ 10.000.000	\$ 10.000.000					\$ 10.000.000
SUBTOTAL				\$ 20.000.000	\$ 10.400.000	\$ 10.816.000	\$ 11.248.640	\$ 11.698.586	\$ 64.163.226
3 SOCIOAFECTIVO									
Logística Talleres de prevención y promoción en salud	CUATRIMESTRAL	3	\$ 650.000	\$ 1.950.000	\$ 2.028.000	\$ 2.109.120	\$ 2.193.485	\$ 2.281.224	\$ 11.211.829
Logística Jornadas de vacunación	CUATRIMESTRAL	3	\$ 650.000	\$ 1.950.000	\$ 2.028.000	\$ 2.109.120	\$ 2.193.485	\$ 2.281.224	\$ 11.211.829
Exámenes de rutina	SEMESTRAL	2	\$ 2.500.000	\$ 5.000.000	\$ 5.200.000	\$ 5.408.000	\$ 5.624.320	\$ 5.849.293	\$ 29.581.613
SUBTOTAL				\$ 8.900.000	\$ 9.256.000	\$ 9.626.240	\$ 10.011.290	\$ 10.411.741	\$ 52.005.271
4 INTRAEMPENDIMIENTO									
costo estudio de propiedad intelectual	ANUAL	1	\$ 18.000.000	\$ 18.000.000					\$ 18.000.000
Educación	TRIMESTRAL	4	\$ 5.000.000	\$ 20.000.000					\$ 20.000.000
Estudio economico de participación de actores	ANUAL	1	\$ 10.000.000	\$ 10.000.000					\$ 10.000.000
Estudio de reglamentación	ANUAL	1	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000					\$ 5.000.000
SUBTOTAL				53.000.000					53.000.000
TOTAL POR AÑO				\$ 304.100.000	\$ 86.736.000	\$ 90.205.440	\$ 93.813.658	\$ 97.566.204	\$ 838.710.978